

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка – детский сад №39 «Цветик-семицветик»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ №39

Т.В. Угренинова
«13» июля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ №39



Л.А. Машкова

2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

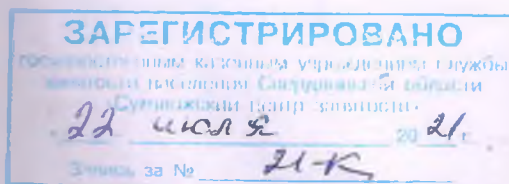
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – детский сад №39 «Цветик-семицветик»
на 2021-2024 гг.

Принято:

Общим собранием работников
МАДОУ №39

Протокол № 2 от

«13» июля 2021 год



СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор (эффективный контракт)	5
3. Оплата труда	6
4. Рабочее время и время отдыха	9
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	13
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	14
7. Охрана труда и здоровье	15
8. Социальные гарантии и социальная поддержка	18
9. Гарантия профсоюзной деятельности	20
10. Обязательства первичной профсоюзной организации	21
11. Особенности регулирования труда дистанционных работников	22
12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.	28

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Перечень профессий и должностей на бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад №39 «Цветик-семицветик» (далее МАДОУ №39), создания благоприятных условий деятельности МАДОУ №39, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и требовании законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками МАДОУ №39.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: работники МАДОУ №39, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - первичная профсоюзная организация); работодатель в лице представителя - заведующего или уполномоченные им лица.

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия соглашения на 2021 - 2023 гг. между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области Свердловской областной организацией Профсоюза и науки РФ, также руководствоваться приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016. № 708- ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области».

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, в том числе его оплаты, гарантии занятости, условий высвобождения работников, повышения квалификации и переобучения работников, аттестации работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам и другим вопросам.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МАДОУ №39 по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МАДОУ №39.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течении срока действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор не могут ухудшать положение работников,

по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.8.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области охраны труда и связанных с трудом иных социально - экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально - бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАДОУ №39, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.8.2. Первичная профсоюзная организация:

- содействовать эффективной работе МАДОУ №39;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально - экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ №39.

1.10. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ №39, расторжения трудового договора с руководителем.

1.12. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МАДОУ №39 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации МАДОУ №39 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение всего срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Контролирует выполнение Коллективного договора постоянно действующая комиссия по охране труда. Стороны 1 раз в год составляют Соглашение по охране труда, один раз в год проводят проверку выполнения Соглашения по охране труда с составлением акта и отчитываются в выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

2. Трудовой договор (эффективный контракт)

2.1. Стороны договорились о том, что:

– трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя;

– трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный должным образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

– прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

– приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками заключается на неопределенный срок. Возможно заключение с работником и срочного трудового договора согласно статьи 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут уменьшать социально - экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МАДОУ №39. Согласно части 1 статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

– указание места работы (конкретный адрес работодателя);

– трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям компенсируется компенсациями и льготами либо ограничениями, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ;

– определения даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия обстоятельства (причины), по служившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным

федеральным законом;

- условия оплаты труда, в т. ч. ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника не устанавливается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- выплаты компенсационного характера;
- условия, определяющие в не обходимых случаях характер работы;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, нормативными правовыми актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение. О предстоящих существенных изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.8. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что оплата и нормирование труда осуществляется в соответствии со ст.129-163 ТК РФ:

3.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МАДОУ №39 (Приложение № 2), а также с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ №39.

3.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке (по письменному его заявлению). Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

3.2. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами (эффективными контрактами), заключенными между руководителями учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

3.3. Выпускникам педагогических учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования возможно установление стимулирующей выплаты в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МАДОУ №39 системой оплаты труда,

срок не более года, до прохождения процедуры аттестации.

34. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Время простоя в соответствии со ст. 157 ТК РФ по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на работе в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от вида вины работодателя.

35. Работодатель обязуется обеспечивать:

35.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате на основании расчетного листа (ст. 136, 372 ТК РФ). Главный бухгалтер обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа в срок за 1 рабочий день до даты выплаты заработной платы.

35.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

35.3. При нарушении работодателем

установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.10. Распределение средств общего фонда заработной платы труда на осуществление доплат, выплат стимулирующего характера, премий, оказание материальной помощи и других видов проводится в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ №39 (Приложение № 2) с учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации МАДОУ №39.

2.11. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

В соответствии со ст. 157 ТК РФ время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по инициативе работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.12. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.13. В соответствии со ст. 7 Закона №426 - ФЗ, по результатам проведенной в МАДОУ №39 специальной оценки условий труда работникам устанавливаются доплаты.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

2.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Выплату работникам выплачивают в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

2.15. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами (Приложение № 2).

2.16. Выплату председателю первичной профсоюзной организации до 20% к окладу (тарифной ставки).

2.17. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки основного работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель должен обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.18. В соответствии с Постановлением Правительства РФ №2375 от 30.12.2020 года выплата пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка осуществляются территориальным органом Фонда социального страхования, указанным в сведениях о застрахованном лице либо в реестре застрахованных (путем перечисления пособия на банковский счет застрахованного).

либо или через организацию федеральной почтовой связи, иную организацию), в течение 10 календарных дней со дня получения документов (сведений) либо листа сведений, которые необходимы для назначения и выплаты соответствующего вида пособия.

Первоначальная выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляется в порядке и сроки, которые указаны в абзаце первом настоящего пункта. Последующая выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованному лицу осуществляется территориальным органом Фонда с 1-го по 15-е число месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается такое пособие.

Начисленные суммы пособий, не полученные в связи со смертью застрахованного лица, выплачиваются в порядке, установленном гражданским законодательством Российской Федерации.

Суммы пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, излишне выплаченные застрахованному лицу, могут быть с него взысканы в случаях и порядке, которые предусмотрены частью 4 статьи 15 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".

3.15 Совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организацией МАДОУ №39 средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на стимулирующие выплаты, поощрение (премии), оказание материальной помощи.

3.16 На время участия работника в забастовке сохраняется средняя заработная плата.

3.17 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер МАДОУ №39.

3.18 Первичная профсоюзная организация:

3.18.1 Принимает участие в разработке локальных нормативных документов МАДОУ №39 по оплате труда.

3.18.2 Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.18.3 Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза и других работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

4 Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.15 Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), условиями трудового договора (эффективного контракта), календарным учебным графиком, расписанием, графиком и циклограммой работы, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них. Уставом МАДОУ №39, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного

каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.16 Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.17 Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), в соответствии приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Для педагогических работников:

- педагога - психолога, воспитателя – 36 часов;
- учитель - логопед – 20 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов
- музыкального руководителя 24 – часа;
- инструктора по физической культуре – 30 часов.

4.4. Рабочее время включает в себя образовательную деятельность педагогов, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и циклограммой рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Руководствуясь ст.117, 147, 219 ТК РФ работодатель может установить повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом финансово - экономического положения работодателя (решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013).

4.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого

имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), Уставом. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ, Положением об оплате труда работников МАДОУ №39 (Приложение №2).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.10. Льготное предоставление отпусков (в летний период или удобное для работника время, по его заявлению), возможно следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей до 14 лет, ребенка - инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан подвергающихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- работники, обучающиеся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от работы.

4.11. Периоды времени (время участия в забастовке, приостановке работы МАДОУ №39) включается стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск.

4.12. МАДОУ №39 работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье, государственные праздники.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства администрации, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом заведующего МАДОУ №39.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором.

4.15. Работодатель обязуется:

- предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению (ст. 262 ТК РФ);
- предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет

непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ), порядок и условия которого определяются Учредителем и (или) Уставом МАДОУ №39;

- дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ) обучающимся без отрыва от работы в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, или получающих второе высшее (по профилю) (ст.196 части 2, 3, 5) образование на две учебные сессии в календарный год;

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ;

- проводить мероприятия по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.16. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МАДОУ №39 инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.2. При появлении новых рабочих мест в МАДОУ №39, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

5.5. Работодатель обеспечивает:

5.5.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 16 лет;
- награжденные отраслевыми, ведомственными наградами;
- молодые специалисты.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель самостоятельно определяет:

6.1.1. потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития и деятельности МАДОУ №39.

6.1.2. формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

6.2.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.2.3. Сохранять за работником место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность и при наличии финансовых средств в МАДОУ №39.

6.2.4. Ознакомить работников с Указом президента РФ № 606 от 07.05.2012 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» (мероприятия, проводимые Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области направленные на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет).

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 - 177 ТК РФ.

6.2.6. По результатам аттестации устанавливается работникам соответствующий полученной квалификационной категории размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

6.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации (иной уполномоченный профкомом профсоюзный представитель).

6.6. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.7. Первичная профсоюзная организация осуществляет:

6.7.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

7. Охрана труда и здоровье

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0.2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.3. Проводить специальную оценку условий труда один раз в 5 лет и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и (или) комиссии по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками детского сада обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МАДОУ №39 по охране труда на 01 сентября каждого года.

7.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МАДОУ №39.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и внести их учет.

7.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, согласно заключения по специальной оценке условий труда, предусмотренные ст. 94, 116, 149, 152, 154, 221 ТК РФ.

7.8. Проводить информационные мероприятия по профилактике ВИЧ - инфекции, туберкулеза и наркомании. Профилактику осуществлять путем медицинских осмотров работников, наличием ВИЧ -аптечки для экстренной профилактики заражений ВИЧ - инфекцией, памяток по профилактике этих заболеваний.

7.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Создать в МАДОУ №39 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

7.12. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников, санитарно - гигиеническое обучение, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Возмещение расходов на медкомиссию при приеме на работу производится по личному заявлению подотчетного лица, с составлением авансового отчета и приложением подтверждающих документов, не ранее чем через шесть месяцев с даты приема на работу.

7.14. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

7.14.1. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.14.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.14.3. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с заведующим.

7.14.4. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не

согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

- 7.14.5. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.
- 7.14.6. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.
- 7.14.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- 7.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний; лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.16. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.
- 7.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 7.18. Обеспечить условия вакцинации работников МАДОУ №39:
 - корь, краснуха (до 35 лет);
 - АДС - М (каждые 5 лет до 35 лет, далее - каждые 10 лет);
 - гепатит В (трехкратно);
 - гепатит А (обследование + прививка);
 - дизентерия Зонне (ежегодно), работникам, связанным с организацией питания;
 - грипп (ежегодно);
 - новая коронавирусная инфекция;
 - клещевой энцефалит (по схеме).
- 7.19. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 7.20. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья и оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами СИЗ работодатель не имеет права требовать исполнения от работника трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается как простой не по вине работника.

7.21. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из - за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.22. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.23. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.24. Предоставлять один свободный день в квартал уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

7.25. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организовать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- осуществлять общественный контроль улучшения условий труда и проведения мероприятий по охране труда работников в соответствии с законодательством;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на учебный год (Приложение №3);
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МАДОУ №39;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные гарантии и социальная поддержка

8.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;
- оказать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам (Приложение № 2);

- организовать прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе. Возмещение расходов на медкомиссию при приеме на работу производится по личному заявлению подотчетного лица, с составлением авансового отчета и приложением подтверждающих документов, не ранее чем через шесть месяцев с даты приема на работу.

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда на общем собрании работников по итогам финансового года;

- работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации согласно Учетной политике учреждения.

8.2. Предоставляются следующие меры социальной поддержки:

8.2.1. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы педагоги имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (п. 5 ст. 47 Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 Трудового кодекса РФ).

8.2.2. Выпускники педагогических вузов, училищ, колледжей - молодые специалисты, устроившиеся на работу в МАДОУ №39 впервые и по полученной специальности, имеют право на получение единовременного пособия, порядок и величину которого определяет действующее законодательство.

8.3. Первичная профсоюзная организация:

Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации в решении их социальных проблем:

- получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

- создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной поддержки;

- проводит работу по организации отдыха работников и их детей;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета;

- создает банк данных о ветеранах труда и других работников, окончивших трудовую деятельность в МАДОУ №39 для проведения культурно - массовой работы (поздравление через СМИ, приглашение на праздники в МАДОУ №39 и пр.);

- оказывают юридическую помощь членам Профсоюзного комитета по социальным и профессиональным вопросам.

8.4. Стороны договорились:

- содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санатории и профилактории;

- выплачивать материальную помощь работникам на основании личного заявления сотрудника, по приказу заведующего МАДОУ №39 (Приложение №2) в пределах фонда оплаты труда.

9. Гарантия профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по соглашению с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил председателя первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.6. Согласно ст.377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.7. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Представитель первичной профсоюзной организации МАДОУ №39 входит в состав: аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по социальному страхованию, по оценке условий труда, комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы.

9.9. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации,(ст.82 ТК РФ)

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.10. Работодатель создает необходимые условия для работы профсоюзной организации. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 №10-ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.11. В период краткосрочного обучения председатель первичной профсоюзной организации с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

10. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет заболеваний на санаторно-курортное лечение, своевременно направлять заявки.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления

работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий МАДОУ №39 по оценке условий труда, по охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в чрезвычайных случаях.

10.12. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в МАДОУ №39.

10.13. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 часть первой ст.81 ТК РФ представителя первичной профсоюзной организации МАДОУ №39.

В случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации на

заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, первичная профсоюзная организация вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения первичной профсоюзной организации.

11. Особенности регулирования труда дистанционных работников

11.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

11.2. Трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

11.3. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора (эффективного контракта) или дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) на бумажном носителе.

11.4. При заключении трудового договора (эффективного контракта) путем обмена электронными документами документы, предусмотренные пунктом 2.4. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством

Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

11.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

11.6. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными п. 1.8 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, может осуществляться путем обмена электронными документами.

11.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

11.8. При заключении в электронном виде трудовых договоров (эффективных контрактов), дополнительных соглашений к трудовым договорам (эффективным контрактам), договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

11.9. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

11.10. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

11.11. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору

(эффективному контракту).

11.12. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту).

11.13. Если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.14. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

11.15. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листа нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листа нетрудоспособности в форме электронного документа.

11.16. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber, WhatsApp, платформ для видео- и аудио конференцсвязи, чатов и вебсеминаров с использованием различных мобильных, настольных и конференц-систем, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.17. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции ди-

ионно. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

11.18. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

11.19. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с Трудовым Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

11.20. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также заведующим на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

11.21. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

11.22. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

11.23. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

11.24. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (абзац 17 ч. 2 ст. 212 ТК РФ) , обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (абзац 20 ч. 2 ст. 212 ТК РФ), ознакомление работников с требованиями охраны труда (абзац 21 ч. 2 ст. 212 ТК

10.14. также осуществляет ознакомление дистанционных работников с инструкциями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

10.15. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор (эффективный контракт) с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с исполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен коллективным договором взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным п. 10.16. действующих Правил внутреннего трудового распорядка.).

10.16. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником места выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

10.17. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

10.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника

оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной производной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 10.27. Правил внутреннего трудового распорядка, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая распределение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

11.30. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ч. 1 п. 10.27 Правил внутреннего трудового распорядка (В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.), внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым

...ром, а работник обязан приступить к ее выполнению.

11.31. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

11.32. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

12.5. Соблюдают установленным законодательством порядок разрешения индивидуальных и Коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

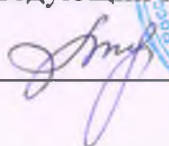
12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания сторонами. Может быть продлен по соглашению сторон.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Подписи сторон:

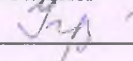
Работодатель:

Заведующий МАДОУ №39

 Л.А.Машкова

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Т.В.Угренинова