

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Сятра-Хочехматский д/с
«Дружба» Чебоксарского района
Чувашской Республики

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Сятра-Хочехматский д/с
«Дружба» Чебоксарского района
Чувашской Республики



06. 2/1 Л.Е. Иванова

Ледя Т.В. Федорова

Коллективный договор подписан

08. 02. 2016г.
(дата подписания)

Коллективный договор

на 2016-2019г.г.

между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Сятра-Хочехматский детский сад «Дружба»
Чебоксарского района Чувашской Республики

Принят на собрании
трудоого коллектива
« 08 » 02 2016г. № 3

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду УВД Чебоксарского района Умтикура оссузбытне
(указать наименование органа) Чувашской Республики

Регистрационный № 4 от «06» 02 2016г.

Руководитель органа по труду Э.И. Алексеев - эксперт отдела административного
(подпись Ф.И.О.) разделенная Чебоксарского района Умтикура оссузбытне
Чувашской Республики М.П.

429500 п. Кугеси, ул. Шоссейная, 15

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: заведующий МБДОУ «Сятра-Хочехматский детский сад «Дружба» Чебоксарского района Чувашской Республики Иванова Людмила Евгеньевна, именуемый далее «работодатель» и работники учреждения в лице профсоюзного комитета первичной организации МБДОУ «Сятра-Хочехматский д/с «Дружба» Чебоксарского района Чувашской Республики.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБДОУ «Сятра-Хочехматский д/с «Дружба» Чебоксарского района Чувашской Республики (далее – учреждение) между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.1.2. Работники участвуют в управлении учреждения через профсоюзный комитет.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об охране труда и его оплаты, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Республиканского отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики, Районного отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чебоксарского района.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 28 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета учреждения – ст.30, 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Районным отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чебоксарского района.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих

его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома.

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий;
- содействовать деятельности профсоюзной организации учреждения.

1.6.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения;
- оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения;
- содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения

в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, определяются сторонами с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Чувашской Республики, настоящим коллективным договором, уставом и иными локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом, коллективным договором учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор заговор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, другой экземпляр с подписью работника хранится у работодателя.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (статьи 73,74 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами трудового распорядка.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Районным отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чебоксарского района. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со статьёй 82 Трудового кодекса Российской Федерации при обязательном участии профсоюзного комитета.

Предусмотрено также обязательное участие профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 2, 5, 6, 8 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- работники, проработавшие менее трех лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования,
- работники предпенсионного возраста (три года до пенсии),
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях педагогического профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.9. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (статья 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются Районным отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чебоксарского района (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст. 261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

В этом случае работодатель (или правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого работника и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.4. Высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

2.10.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, о предстоящих изменениях условий трудового договора предупреждать каждого работника персонально в письменной форме не менее, чем за два месяца до их введения (часть 2 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.6. Условие о трудовой функции может быть изменено только с согласия работника путем осуществления перевода на другую работу (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.7. Предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии.

2.10.8. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации учреждения и ликвидации учреждения (статьи 178,179,180,181 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились, что в вопросах рабочего времени и времени отдыха действуют следующие положения:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется законодательством в зависимости от наименования должности, профессии и условий труда.

3.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю, а для работников и руководителей образовательных организаций сельской местности – женщин - 36 часов в неделю.

3.3. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

График сменности является приложением к коллективному договору (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации) (**Приложение № 1**).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.6. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя в случаях:

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения – с письменного согласия работников;

без согласия работников в случаях, определенных трудовым законодательством;

в других – с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем прилагается к коллективному договору (**Приложение №2**).

3.8. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, (**Приложение №3**) утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 28 календарных дня в соответствии со статьями 334, 115 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающие 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.12. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

3.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

3.13.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также родителям, имеющим детей первоклассников – 1 сентября на один день.

3.13.2. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей – инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (до 14 календарных дней) – статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13.3. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до 1 года (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются периоды времени в соответствии со статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются также следующие периоды времени: время участия в забастовке, приостановка работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15.1. Предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, следующими видами поощрений:

- ходатайствовать о представлении к награждению Почетной грамотой управления образования администрации Чебоксарского района, Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики, Министерства образования и науки Российской Федерации;

- ходатайствовать о присвоении звания «Заслуженный учитель ЧР», «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник общего образования РФ».

3.16. Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение №4**), Положение об оплате труда (**Приложение №5**), Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (**Приложение №6**), Положение о премировании работников (**Приложение №7**), утверждены работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и являются

приложениями к коллективному договору (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. Для решения неотложных социально – бытовых вопросов, выполнения родственного долга, администрация представляет:

- в связи с похоронами родных и близких – 3 дня без сохранения заработной платы;

- в связи со свадьбой работника – 3 дня без сохранения заработной платы;

Социальные отпуска предоставляются согласно письменному заявлению с указанием причин с обязательным оформлением приказа по учреждению.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Стороны договорились, что в вопросах оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных окладов (ставок) заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных на оплату труда.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- выплаты стимулирующего характера.

Премирование работников учреждения осуществляются на основе Положения о премировании работников учреждения.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств.

4.3. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации -различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых республиканским бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в установленном порядке);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

4.4. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории -со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия -со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук -со дня принятия решения о выдаче диплома в установленном порядке.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6.Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки работника за час работы в ночное время. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9.Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), осуществляется с учетом квалификационной категории

независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.10. Коллективным договором предусмотрены следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **приложении № 8** к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца;

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере пределах фонда оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.13. Оплату отпускных производить за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Сверхурочную работу оплачивать не ниже, указанного в ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, к сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Оплату за совмещение профессий работникам производить в размере не ниже 30% тарифной ставки (оклада) (ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.18. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.19. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, те же гарантии, и компенсации, что и для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, не устанавливаются (статья 173, 174, 175 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.20. Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, те же гарантии, и компенсации, что и для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, не устанавливаются (статья 176 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.21. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.22. Порядок представления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со статьей 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.23. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников учреждения (статья 287 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.24. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы 9 и 24 числа каждого месяца в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами, путем перечисления денежных сумм на расчетный карточный счет - пластиковую банковскую карту работника, эмитированную (выпущенную) банком в рамках зарплатного проекта. В случае перевода на безналичный порядок выплаты заработной платы через банкоматы требуется оформление работодателем письменного указания на это в трудовом договоре.

При отсутствии пластиковой банковской карты у работника выплата заработной платы может производиться в денежной форме в месте выполнения работы. Отказ работника в получении заработной платы через банкоматы не является основанием для отказа ему работодателем в выдаче заработной платы в денежной форме по месту выполнения работы.

Применение расчетного листка обязательно. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.25. Устанавливается размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Учреждение обеспечивает ее выплату одновременно с задержанной выплатой не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер денежной компенсации указывается в расчетных листках работников.

4.26. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.27. Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении учреждения и используется для выплат надбавок, доплат, премий, оказания материальной помощи.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в положении об оплате труда, порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, положении о премировании.

4.28. При нормировании труда работников учреждения руководствоваться нормативами, установленными постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)».

4.29. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.30. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.31. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

О введении новых норм труда, о введении новой системы оплаты труда работникам образовательных учреждений извещать работников не позднее, чем за два месяца (статья 162, 163 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.32. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (статья 134, 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и охрана здоровья работников учреждения является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий соглашения по охране труда и окружающей среды, выделяет на эти цели средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

5.2.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативно – правовыми актами по охране труда (Гост 12.0.004-90) (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.4. Приобрести для уголка по охране труда средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

5.2.5. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке учреждения к работе в зимних условиях.

5.2.6. Своевременно и бесплатно выдавать работникам учреждения средства индивидуальной защиты согласно утвержденным отраслевым нормам (приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты прилагается к настоящему коллективному договору (**Приложение №9**).

5.2.7. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

5.2.8. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.2.9. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302-н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

5.2.10. Предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Перечень работ с вредными условиями труда указан в **приложении № 10** к коллективному договору.

5.3. Организация Профсоюза:

5.3.1. Содействует созданию комиссии по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

5.3.2. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

5.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.3.4. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.4. Работодатель и профком:

5.4.1. Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в опросах охраны труда, в учреждении обязуется постоянно действующий орган - комиссия по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и профсоюзов, на паритетной основе (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально – бытового обслуживания в учреждении, необеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

5.4.3. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда (**Приложение №11**), выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Учреждение в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных, так и средств от приносящей доход деятельности по плану хозяйственной деятельности может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как не целевое использование бюджетных средств;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по плану хозяйственной деятельности, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.2.2. Создавать необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

6.2.3. Оказывать материальную помощь многодетным семьям, неработающим пенсионерам, инвалидам и работникам в случае их длительной болезни в размере 100 руб. (из фонда первичной профсоюзной учреждения).

6.2.4. Организовывать торжественные проводы выходящих на пенсию работников учреждения с вручением ценных подарков на сумму 500 руб. (из фонда первичной профсоюзной организации учреждения).

6.2.5. Организовывать на производстве общественное питание.

6.2.6. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении. (Место для ребенка выделяется на имя одного из родителей, работающего в учреждении или работника – члена семьи).

6.2.7. В учреждении осуществляются следующие выплаты:

единовременная материальная помощь по заявлению работника в размере 500 рублей в случае смерти близких родственников, стихийного бедствия, при уничтожении имущества (пожар), а также кражи имущества, относящегося к предмету первой необходимости;

в связи с юбилейными датами 50, 55, 60- летием до 1000 рублей.

6.3. Работодатель и профком обязуются:

6.3.1. Создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить эффективную ее работу.

6.3.2. Организовать культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

6.3.3. Проводить организационно – пропагандистскую работу в учреждении по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с типовым положением о комиссии по пенсионным вопросам профсоюзного комитета учреждения, утвержденным постановлением исполкома Генсовета ФНПР от 17.09.97 г. № 6-1.

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Районного отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чебоксарского района на период со дня его подписания в течении 4 лет, устава учреждения, настоящего коллективного договора.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

7.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий районного соглашения, коллективного договора, в работе комиссии по трудовым спорам и трудовых арбитражей, аттестационных комиссий всех уровней.

7.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

7.2.5. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские взносы и перечислять их на расчетный счет профкома, не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

На основании письменного заявления работника обеспечить бесплатное перечисление денежных сумм из его заработной платы на указанные в заявлении банковские расчетные счета, в связи с выполнением работником обязательств по договорам с Кредитным потребительским кооперативом «Учительский» и Негосударственным пенсионным фондом «Образование и наука».

При этом налоги и страховые взносы выплачивают со всей суммы заработной платы сотрудника. Сами удержания на порядок налогообложения не влияют (ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского образования»).

7.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора

и соглашений от профсоюзного органа на срок, определяемый соглашением сторон переговоров.

7.2.7. Содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель) и члены профсоюзного органа в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.3.3. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством.

7.3.4. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых соответствующими профсоюзными организациями.

7.4. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания (или со дня, установленного коллективным договором) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора с руководителем организации.

8.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции).

8.5. Принятые изменения предоставляются на регистрацию в орган по труду администрации Чебоксарского района.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации.

8.7. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставив возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором в отделе кадров организации.

8.8. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;

- предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;

- через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается на заседаниях профкома о выполнении обязательств по коллективному договору в сроки, определенные договором, или мероприятиями по выполнению коллективного договора.

8.9. Профком:

- утверждает постоянную комиссию профкома по контролю за исполнением коллективного договора;

- принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора администрацией, заслушивает отчет ответственных исполнителей о выполнении обязательств коллективного договора; - информирует работников на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора.

8.10. Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор (контракт) с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

8.11. Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;

- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в Рострудинспекцию о применении мер административного наказания.

8.12. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Договор подписали:

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ «Сятра-Хочехматский д/с
«Дружба» Чебоксарского района

Чувашской Республики

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

МБДОУ «Сятра-Хочехматский д/с
«Дружба» Чебоксарского района

Чувашской Республики

_____ Л.Е. Иванова

_____ Т.В. Федорова