

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей №3 "Сказка" муниципальный район «Оймяконский улус»

на 2024- 2027 годы.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ
«УНДС общеразвивающего вида № 3 «Сказка»

Деменова Л.П.

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации работников
МБДОУ «УНДС общеразвивающего
вида № 3 «Сказка»

Стецюра Л.Н.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение "Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей №3 "Сказка" муниципальный район "Оймяконский улус" Саха (Якутия) Республика Саха (Якутия) 1021400792357

(указать наименование органа)

Регистрационный № 10 от « 25 » апреля 2024 г.

Руководитель органа по труду

Врио руководителя Л.П. Павлова

(должность Ф.И.О.)



п. Усть-Нера, 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей №3 "Сказка" муниципальный район «Оймяконский улус» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом РС (Я) «Об образовании» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения Трудового кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующей Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательноречевому развитию детей №3 "Сказка" муниципальный район «Оймяконский улус» - Деменевой Лидии Павловны (далее – Работодатель).

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя Первичной профсоюзной организации, входящей в общественную организацию Оймяконскую улусную территориальную организацию профсоюза работников образования и науки РФ (далее – Профсоюз);

- работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положения о стимулировании работников;
- Форма расчетного листка;
- Положение о службе охраны труда.
- Другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1 Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством. А также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогам в течение учебного года оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1. по взаимному согласованию сторон;
2. по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение одного календарного года).

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения педагогической и другой нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.2.8. Педагогическая ставка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.2.9. Расстановка педагогических кадров по возрастным группам происходит по усмотрению работодателя с учетом квалификации педагога на учебный год.

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца.

2.2.12. Работникам Учреждения разрешается вести преподавательскую (педагогическую) работу в другом учреждении Оймяконского улуса.

2.2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора изменяется как правило, только на новый календарный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение штатного расписания, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности ст.73 ТК РФ).

В течение календарного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 80 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу Работника Работодатель заключает письменные договоры о полной индивидуальной ответственности (ст. 243 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1.Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.1.3. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям реализуется право путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем. (Ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) согласно утвержденной смете доходов и расходов Учреждения.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173- 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня и рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических и других работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Стороны договорились, что:

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

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники - при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.1.2. 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.

4.1.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в Учреждении в случае прекращения их трудовой деятельности; возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.1.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 8 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета работников образования (ст.82 ТК РФ).

4.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим работы и отдыха работников Учреждения согласовывается с Профсоюзом.

5.1.2. Ночное время - это время работы с 22 часов до 06 часов местного времени.

5.1.3. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день суббота определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ). В связи с производственной необходимостью работодатель по согласованию с профкомом может перевести отдельные категории работников на шестидневную рабочую неделю (ст. 111 Трудового кодекса РФ).

5.1.4. Время перерыва для отдыха и питания, в том числе в период работы, а также график дежурств работников Учреждения, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.1.6. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

5.1.7. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждений (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.8. Для работников Учреждения, за исключением женщин, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не более 40 часов в неделю.

5.1.9. Для женщин Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.1.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.11. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждений, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в согласно Положению об оплате труда.

5.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.1.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по личному заявлению работника и решению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за ненормированный рабочий день - до 14 календарных дней (устанавливается по решению работодателя по согласованию с Профсоюзом) в соответствии со ст. 119 ТК РФ.
- за работу во вредных условиях труда - 7 или 14 рабочих дней в соответствии со ст.117ТК РФ.

5.2.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 5 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 10 дней и членам профкома – 5 дней.
- для сопровождения детей первоклассников 1 сентября - 1 день.
- работающим женщинам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 12 лет в период, когда позволяют производственные условия («Об охране здоровья граждан») - 2 недели.
- одному из родителей, работающему на Крайнем Севере, имеющему ребёнка до 16 лет по его письменному заявлению ежемесячно (статья 319ТК РФ) – 1 день.
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.3. Работникам для прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), могут быть предоставлены дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины. Для предоставления дополнительных дней отдыха за вакцинацию, работник перед вакцинацией обязан предупредить руководителя о предстоящей вакцинации в письменной форме за два рабочих дня, а после вакцинации работнику необходимо предоставить справку о прохождении каждого этапа вакцинации.

В случае медицинского отвода в день проведения прививки, работник обязан выйти на рабочее место.

При нормальном самочувствии, работник может самостоятельно принять решение о выходе на рабочее место, с оплатой в этот день в одинарном размере.

5.4. Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID -19), устанавливается поощрение из фонда экономии оплаты труда в виде выплаты разовой премии в размере 2000 рублей (без учета НДФЛ).

5.5. Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ч.1. ст.262 ТК РФ)».

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Усть-Нерский детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей №3 "Сказка" муниципального района «Оймяконский улус».

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по профессиональным группам, в зависимости от образования и стажа по занимаемой должности либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

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

- должностной оклад;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за работу в сельской местности;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность труда.
- персональная доплата;
- повышающий коэффициент за классность;
- коэффициент за ненормированный рабочий день.
- доплаты за выполнение работ, связанных с производственным процессом, и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждений.

6.1.3. Размеры окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням медицинских работников Учреждения устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

6.1.4. Медицинским работникам могут быть установлены:

- повышающий коэффициент:
- за стаж медицинской работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц дважды: 18 числа – аванс и 5 числа – остатки заработной платы.

6.1.7. Расчет среднего дневного заработка работника для оплаты отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 ТК РФ.)

6.1.7. При исчислении среднего заработка не учитываются разовые премии и вознаграждения (к знаменательным событиям, юбилеям и др., к определенным датам — 8 Марта и т.д.)

6.1.8. Единовременные вознаграждения, связанные с производственной деятельностью, учитываются при исчислении среднего заработка.

6.1.9. При повышении в Учреждении тарифных ставок (окладов) в период сохранения средней заработной платы работника, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (окладов).

6.1.10. При повышении Работодателем тарифных ставок (окладов) в расчетный период средняя заработная плата работника рассчитывается из фактически начисленной ему заработной платы за 12 месяцев.

6.1.11. Наполняемость групп, установленная положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателям группы установлением доплаты в размере 10% при условии экономии заработной платы.

6.1.12. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада Работника на повышающий коэффициент.

6.1.13. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- за высокую результативность, качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

6.1.14. Стимулирование Работников Учреждения определяется на основе Положения о стимулировании, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

6.1.15. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выдает от Учреждения и Оймяконского улусного Комитета профсоюза ходатайство на имя Главы муниципального района «Оймяконский улус» об улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает при условии экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам учреждений, а также работникам, ушедшим на пенсию, на ритуальные услуги в случае смерти работника или членов семьи (родители, дети, супруги) при наличии средств.

7.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.6. Обеспечивает первоочередное предоставление работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении.

7.7. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников;

- получившим трудовое увечье в данном Учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения;

7.8. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций предусмотренные для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 ТК РФ).

Оплачивает работникам Учреждения и несовершеннолетним детям или социально не защищенному, неработоспособному иждивенцу, проезд в отпуск и обратно один раз в два года за счет средств работодателя в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) ст. 325 ТК РФ, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов сверх установленных норм авиакомпаний, независимо от времени использования отпуска. Предварительная оплата стоимости проезда может производиться в размере 50 процентов, окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Если работник проводит отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту отпуска возмещаются только до одного пункта назначения по выбору работника, а по обратному проезду — от того же пункта кратчайшим путем. Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, являются целевыми и с 2002 года не суммируются в отпуск, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

7.9. Оплачивает проезд ребенка работника Учреждения в год окончания школы.

7.10. Работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в связи с праздничными датами (Международный женский день 8-е Марта, день работников образования) за счет средств.

7.10. Предоставляет работникам Учреждения, обучающимся по профессии и получающим первое высшее образование, при наличии учебного заведения государственной аккредитации ученический отпуск с сохранением среднего заработка и один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно согласно ст. 173 и 174 Трудового законодательства РФ.

7.11. Предоставляет работникам Учреждения, получающим второе высшее образование, связанное с профессиональной деятельностью, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ.

7.12. Предоставляет работникам, получающим второе высшее образование, не связанное с профессиональной деятельностью учебный отпуск без сохранения заработной платы.

7.13. Предоставляет работникам, обучающимся в аспирантуре продолжающим образование, связанное с профессиональной деятельностью учебный отпуск с сохранением средней заработной платы и оплачивает проезд один раз в год.

7.14. Оплачивает работникам Учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность за пределами Республики Саха в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом в течение года.

7.15. Порядок и очередность санаторно-курортного лечения определяется Профсоюзом, исходя из размера выделенных на эти цели средств.

7.16. Гарантирует работникам Учреждения оплату больничных листов сверх установленного норматива до среднего заработка.

7.17. Работникам Учреждения, имеющим Профессиональные знаки отличника РС (Я) и РФ, почетные звания РС(Я) и РФ производить доплаты к должностным окладам.

* Примечание: лицам, имеющим оба звания, выплачивается процентная надбавка согласно Положению об оплате труда.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

8.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных

средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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.

8.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

8.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета 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 перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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.

10. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

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

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни
- смерти ближайших родственников
- рождения ребенка
- дорогостоящего лечения
- тяжелого материального положения в семье

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. Социальное партнерство и координация действия сторон колдоговора

11.1. Стороны обязуются рассматривать, обсуждать и принимать согласованные решения на соответствующем уровне по следующим вопросам:

- укрепления дисциплины труда;
- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- изменения заработной платы и доходов работников Учреждения;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности, охраны труда и здоровья работников;
- установления социальных гарантий для работников Учреждения;
- поощрения и награждения работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.. Итоги и ход выполнения Коллективного договора подводятся на совместном заседании Совета Учреждения и Профсоюза 2 раза в год.

13. Ответственность сторон.

Каждая из Сторон, подписавших коллективный договор, признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии с законом РФ коллективных договорах и соглашениях” и обязуются сотрудничать в выполнении включенных в коллективный договор обязательств, разрешении возникших проблем и конфликтов на принципах конструктивного согласия, социального партнерства или договоренностей.

Профсоюзом не гарантируется защита прав работников, не являющихся членами Профсоюза, при невыполнении условий, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

14. Сроки действия коллективного договора.

14.1 Настоящий коллективный договор заключен на 2024 — 2027 годы и вступает в силу с « ____ » _____ 2024 года.

14.2 Данный коллективный договор по согласованию Сторон может быть изменен, дополнен до истечения срока действия.

14.3. Ни одна из Сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

14.4. Коллективный договор сохраняет свою силу и в случае изменения организационно-правовой базы Учреждения.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ
«УНДС общеразвивающего вида № 3 «Сказка»

_____ Деменева Л.П.

М.П.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации работников
МБДОУ «УНДС общеразвивающего
вида № 3 «Сказка»

_____ *Синь*_____ Стецюра Л.Н.

М.П.

Прошито, пронумеровано на
девятнадцати листах
19 руководящая МБДОУ
«УНДС общеразвивающего вида № 3
«Сказка» Деменева Л.П.





Приложение № 7
к Административному регламенту
предоставления государственной услуги
по уведомительной регистрации соглашений и
коллективных
договоров, утвержденному приказом Минтруда РС
(Я)
от 01.10.2018 г. № 1134-ОД

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Государственное казенное учреждение
«Оймяконское Управление социальной защиты
населения и труда при Министерстве труда и
социального развития
Республики Саха (Якутия)»

(ГКУ «Оймяконское УСЗНиТ при МТ и СР РС (Я)»)

ул. Коммунистическая, 30/2, п. Усть-Нера. 678730
Телефон: (841154) 2-12-83, 2-09-76; Телефакс: (841154) 2-00-22;
www.uszn22@sakha.gov.ru

23.04.2024 № 01-29

Уведомление

о регистрации соглашений (коллективных договоров)

МБДОУ «Чотч. Керемчи детский сад общеразвивающего
вида с приоритетным осуществлением деятельности
по перевоспитанию - развитию детей № «Сюрга»

(полное наименование соглашения (коллективного договора))

Сообщаем, что в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации проведена экспертиза соглашения (коллективного договора). По результатам экспертизы условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовыми законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права. Не выявлено.

В журнале уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров внесена запись за № 10 от 25 апреля 2024 г.

Врио руководителя



/Н.А. Павлова/