

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
общеобразовательного учреждения
«Детский сад №23 «Улыбка»
на 2024 – 2027 годы.

Принят на собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного
учреждения «Детский сад №23 «Улыбка»

«29» января 2024 года, протокол №2



с. Сосновка

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципальным бюджетным дошкольным общеобразовательным учреждением «Детский сад №23 «Улыбка» и работниками, в лице их представителей, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №23 «Улыбка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Усольского района на 2024 - 2027 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, районным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель МБДОУ «Детский № 23 «Улыбка» в лице полномочного представителя – заведующей Дорониной Светланой Сергеевной, действующего на основании Устава общеобразовательной организации (далее – Работодатель), и работники в лице полномочного представителя - первичной профсоюзной организации работников, действующей на основании Положения, в лице председателя, – Глековой Татьяной Юрьевной (далее – полномочный представитель от работников образовательной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации образовательной организации;
- усилению ответственности сторон за результаты деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.7. 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. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

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

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения образовательной организации, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития успешной деятельности, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников образовательной организации, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. «Работодатель» обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Полномочного представителя;
- предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- предоставлять право Полномочному представителю участвовать в управлении образовательной организацией в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Полномочный представитель обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе образовательной организации, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников образовательной организации;
- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять работникам образовательной организации положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3. Стороны договорились о том, что

решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома;

первичная профсоюзная организация в лице ее выборных органов (председатель, профсоюзный комитет) выступает в качестве единственного

полномочного представителя работников, при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению вопросов, связанных с реализацией трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работником заключается, на определенный срок (срочный трудовой договор) или неопределенный срок в письменной форме.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем по должностям в соответствии со штатным расписанием, не допускается.

3.4. По рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации на должность педагогического работника может быть назначено лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью и получающее на момент трудоустройства образование по направлению педагогической деятельности (за исключением должностей учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.5. Соответствие или несоответствие квалификации работников квалификационным требованиям профессионального стандарта определяется работодателем в порядке аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации.

3.6. Несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта не является основанием для увольнения работника или перевода его на другую работу без выполнения обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работника.

3.7. В случае введения независимой оценки квалификации в период действия коллективного договора, направление работника на ее прохождение осуществляется с его письменного согласия за счет средств работодателя.

На период прохождения процедуры независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется основное место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работникам, направленным для прохождения независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.8. Право выбора на ведение трудовой книжки на бумажном носителе не распространяется на работников при трудоустройстве в образовательную организацию с 1 января 2021 г.

3.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, поручается работнику только с письменного согласия за дополнительную оплату.

Работнику предоставляется время для ознакомления с условиями предлагаемой дополнительной работы, ее объемом, размером дополнительной оплаты (не более одного дня).

Письменное оформление условий выполнения дополнительной работы для временного замещения работника производится не позднее трех дней с момента фактического ее поручения работодателем и выполнения работником.

3.10. Увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации, не допускается.

3.11. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

3.12. При процедуре сокращения численности или штата работников Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации случаев, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- которым остается 5 лет до наступления права на пенсию и (или) до достижения размера стажа необходимого для досрочного назначения страховой пенсии (25 лет), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.8. Право выбора на ведение трудовой книжки на бумажном носителе не распространяется на работников при трудоустройстве в образовательную организацию с 1 января 2021 г.

3.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, поручается работнику только с письменного согласия за дополнительную оплату.

Работнику предоставляется время для ознакомления с условиями предлагаемой дополнительной работы, ее объемом, размером дополнительной оплаты (не более одного дня).

Письменное оформление условий выполнения дополнительной работы для временного замещения работника производится не позднее трех дней с момента фактического ее поручения работодателем и выполнения работником.

3.10. Увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации, не допускается.

3.11. Помимо случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

3.12. При процедуре сокращения численности или штата работников Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации случаев, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- которым остается 5 лет до наступления права на пенсию и (или) до достижения размера стажа необходимого для досрочного назначения страховой пенсии (25 лет), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель предпринимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.16. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Полномочного представителя.

3.17. Работодатель сообщает Полномочному представителю общего собрания трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Полномочный представитель общего собрания трудового коллектива обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 3.7.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным

договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом общего собрания трудового коллектива.

4.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для женщин, работающих в образовательной организации, расположенной в сельской местности, а также работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.6. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать установленную законодательством.

4.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа общего собрания трудового коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

В целях экономии времени воспитателей и других работников при составлении графиков работы, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Вместо режима рабочего времени с разделением его на части предусматривать режим работы с разной ежедневной продолжительностью, имея ввиду установление суммированного рабочего времени. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов.

4.8. Работодатель обязан согласовывать с Полномочным представителем общего собрания трудового коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа общего собрания трудового коллектива.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников и учебно – вспомогательного персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками.

4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

4.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

за работу с вредными условиями труда 3 дней;

за ненормированный рабочий день 3 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, на основании результатов специальной оценки условий труда.

Предоставлять право на льготную пенсию согласно перечню профессий и должностей.

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 Российской Федерации по согласованию с выборным органом общего собрания трудового коллектива.

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

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

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.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо рассчитывать в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

4.18. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня и членам профкома - 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней (листочков) нетрудоспособности - 3 календарных дня;

4.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Полномочного представителя Учреждения.

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 или в выходной

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

4.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.22. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

4.23. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по ее письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Предоставлять оплачиваемые 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

4.25. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5. Оплата труда

Стороны договорились о следующем:

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

5.1.1. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

5.1.2. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.3. Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Разработка Положения об оплате труда, внесение изменений и дополнений осуществляется с участием представителей профсоюзного комитета.

5.2. Условия оплаты труда работников Учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.3. Размер оплаты труда работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы осуществляется не позднее 25 числа текущего месяца и окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания (установить ежемесячную надбавку в размере 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада) за счёт средств фонда оплаты труда организации со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом

5.10. Оплата труда педагогическому работнику осуществляется с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в периоды:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- а также за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию; до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на срок не более трех лет.

5.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. Работа уборщиков помещений, дворников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.13. Полномочный представитель трудового коллектива обязуется:

5.13. 1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.13. 2. Своевременно рассматривать трудовые споры и вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. Гарантии занятости работников

Дополнительное профессиональное образование работников

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Совместно, в рамках полномочий образовательной организации, участвовать в реализации государственной политики области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. При проведении структурных преобразований в образовательной организации массовые сокращения работников, принимаются совместные опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников не допускаются. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней

6.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

6.4. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

6.5. Соответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта устанавливать, в том числе, с учетом практического опыта работника.

Работник может быть по рекомендации аттестационной комиссии признан соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, в отсутствие требуемого образования, но как обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью.

6.6. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников; повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- 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;
- 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 статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель и Полномочный представитель обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списков производств, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.2.2. Перечислять страховые взносы в социальные фонды.

7.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

7.2.4. Оказывать работникам материальную помощь в пределах утверждённых бюджетных ассигнований согласно Положению об оплате труда дошкольной образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам утверждённых бюджетных ассигнований, согласно Положению об оплате труда дошкольной образовательной организации и в соответствии с действующим законодательством.

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

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности образовательной организации в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится

плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами образовательной организации, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала в образовательной организации, является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально

8.4. В целях развития потенциала работников, совершенствования знаний, профессиональных навыков и умений.

Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств учреждения.

8.4.2. Информировывает о программах обучения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9. Охрана труда

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

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики образовательной организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Содействовать, в соответствии с требованием статьи 223 ТК РФ введению в штатное расписание каждой организации с

численностью работников свыше 50 человек, должность специалиста по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет средств Работодателя обязательные медицинские осмотры работников, прохождение которых обязательно в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, технике безопасности и оказанию первой помощи, пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в образовательной организации.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником в образовательной организации, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими рудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информировать районный комитет Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять требования полномочного представителя об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с полномочным представителем, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за

тяжелые и вредные условия труда. Предоставлять гарантии и компенсации работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:

- 1) повышенный размер оплаты труда — не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда; - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 7 календарных дней;
- 2) сокращённую продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

9.1.16. Проводить специальную оценку условий труда для обеспечения безопасности работников.

9.1.17. Осуществлять рассмотрение представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2. Полномочный представитель обязуется:

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

9.2.2. Участвовать в работе комиссий по охране труда по вопросам техники безопасности и охраны труда, а также привлекать представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приёмке образовательных организаций к новому учебному году.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в образовательной организации.

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

9.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении Соглашения по охране труда. Не реже одного раза в год подводят итоги его реализации, осуществления организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в образовательной организации;

9.3.2. Содействуют уполномоченным по охране труда в организации (в участии) и проведении смотров-конкурсов, мероприятий, связанных с международным Днем охраны труда, конференций, семинаров, и т.п. по охране труда;

9.3.3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях;

9.3.4. Проводят совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с действующими у работодателя и принятыми в Профсоюзе нормативными актами.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны подтверждают, что:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборных органов, определяются в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Региональными соглашениями, отраслевым районным соглашением и настоящим коллективным договором;
- взаимоотношения между органами управления образовательной организацией и выборными органами первичной профсоюзной организации осуществляются на принципах равноправия сторон, уважения и учета мнения (согласования) сторон, а также на иных принципах социального партнерства, установленных действующим трудовым законодательством.

10.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации;
- способствует:
 - осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и действующими в Профсоюзе положениями;
 - организации и проведению профсоюзных мероприятий;
 - освобождает членов, выборного органа первичной профсоюзной организации от работы для участия в профсоюзной учебе, в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением заработной платы;
 - обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями образовательной организации.

10.3. Стороны договорились о том, что:

- работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, члена профсоюзного комитета признается социально значимым для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников на соответствие должности;

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

10.4. Профсоюзная организация в лице выборных органов, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников образовательной организации, наряду с установленными полномочиями, осуществляет следующую деятельность:

- содействует в оказании юридической помощи работникам, членам Профсоюза, в обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости, протоколов об административном правонарушении, предусмотренном ч.4 ст. 19.30 КоАП РФ за нарушение установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам;

- совместно с вышестоящими выборными профсоюзными органами проводит разъяснения по вопросам применения трудового законодательства, законодательства об образовании;

- содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей;

- организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза;

- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза;

- направляет средства профсоюзного бюджета, в том числе, на организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и другими событиями; на оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.),

больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам; на организацию досуга детей членов Профсоюза, в т. ч., новогодних ёлок.

- осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- за состоянием охраны труда в образовательной организации - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др;
- принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;
- осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;
- информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

11. Контроль выполнения договора

11. Стороны договорились:

11.1. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении. не реже 1 раза в год в декабре на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.6. Полномочный представитель в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у руководителя образовательной организации. информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.7. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

11.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12. Разрешение трудовых споров.

12.1. Комиссия по трудовым спорам избирается по инициативе работников и (или) работодателя, представители работников комиссии по трудовым спорам избираются общим собранием (часть 2 в редакции ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

12.2. В комиссиях по трудовым спорам могут рассматривать индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий (ст. 384 ТК РФ). Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

13.3. Настоящий договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон.

13.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

13.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

13.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.