



Республика Бурятия
Муниципальное образование «Закаменский район»

671950, г. Закаменск, ул. Ленина, 17
Закаменск хото, Ленинэй гудамжа, 17
тел. (30137) 4-57-12, тел/факс 4-40-90
E-mail: econom.otdel-zakam@yandex.ru
№ 57 от "10" июня 2020 г.
на № ___ от "___" _____ 2020 г.

МАДОУ
Дутулурский детский сад
Дышеновой А.Г.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

коллективного договора между администрацией МАДОУ Дутулурского детского сада и коллективом.

Администрация муниципального образования «Закаменский район» сообщает, что коллективный договор между администрацией и коллективом МАДОУ Дулурского детского сада на период 2020 -2023 годы зарегистрирован.

Регистрационный номер № 57 от 10.06.2020 г.

При регистрации коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Уполномоченное лицо



(подпись)

Рыбкина Е.Я.
(инициалы, фамилия)

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МАДОУ Дутулурский детский сад

Регист- рацион- ный но- мер коллек- тивного догово- ра	Числен- ность работ- ников, охва- ченных коллек- тивным догово- ром (чел.)	Номер регист- рацион- ного дела	Наиме- нование субъекта Россий- ской Фе- дерации	Наиме- нование города (района)	Наиме- нование вида эконо- мичес- кой де- ятель- ности	Органи- зацион- но-пра- вовая форма органи- зации	Наиме- нова- ние вида собст- вен- ности орга- низа- ции
57 от 10.06. 2020 г.	17	57	Республика Бурятия, Закаменски й район, ул. Дутулур, ул. Дутулурска я 66	Закаменс кий район	85.11 образован ие дошкольн ое	муниципа льная	муниципа льная
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
05.06.2020 г.		05.06.2020 г.		05.06.2023 г.		три года	
Стороны коллективного договора, представители							
от работников: представитель от работников Дашеева А.В.				от работодателя заведующий Дышенова А.Г.			
Ра бо- чее время	В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора						
Оплата труда	Тариф- ная сетка	Мини- мальная тариф- ная ставка (оклад)	Порядок индек- сации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам		
	Производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующей системой оплаты труда			В соответствии с Трудовым кодексом			
Отпус-	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						

ка	на работах с вредными или опасными условиями труда	на работах с ненормированным рабочим днем	на похороны близких родственников – 3 дн., свадьбой самого работника и детей – 3 дн., членам профкома – 2 дн.
		В соответствии с Трудовым кодексом	
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
	Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора	Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно трудового кодекса	Согласно трудового кодекса.
Охрана труда	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права		
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий
	Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантии и компенсаций устанавливается в соответствии с федеральными законами.	Предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с федеральными законами	Предоставляются в соответствии с федеральными законами
Другие мероприятия			

Уполномоченное лицо

М.П.



Е.Я. Рыбкина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
Дутулурский детский сад
на 2020-2023 годы

Принят на общем собрании трудового
коллектива

МАДОУ Дутулурский детский сад

Протокол № 1 от «05» июня 2020 г.

От работодателя

Заведующий МАДОУ Дутулурский
детский сад

А.Г.Дышенова



От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ Дутулурский
детский сад

А.В.Дашиева



Администрация МО «Закаменский район»
Уведомительная регистрация коллективных договоров
Регистрационный номер № 57 от «10» июня 2020 г.
Уполномоченное лицо Раденас В. В.
подпись Ф.И.О.



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

66 страниц

Заведующий МАДЛОУ
Д. Г. Дышенова

Содержание

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Оплата и нормирование труда
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
6. Условия и охрана труда
7. Социальные гарантии и социальная поддержка
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза
9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Приложение 1

Приложение 2

Приложение 3

Приложение 4

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Дутулурский детский сад (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ) и в соответствии с Комплексным проектом модернизации в РБ; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

1.3.2. Работодатель в лице его представителя - заведующей Дышеновой Алтыны Григорьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, ст. 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 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие:

1.7.1. В случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

1.7.2. При реорганизации (слияние, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в

одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

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

1.13.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.13.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

1.13.3. Соглашение по охране труда;

1.13.4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.13.5. Другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.14. Согласно части 4 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене Учреждением.

1.15. Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.16. Проект Договора рассмотрен и принят на общем собрании работников Учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.17.1. Учет мнения (по согласованию) профкома.

1.17.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

1.17.3. Получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.17.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.17.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17.6. Другие формы.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством,

приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

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

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

Трудовой договор является основанием для приема на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и новая система оплаты труда.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ);

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

2.10.1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп).

2.10.2. 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 календарного года).

2.10.3. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

2.10.4. Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.10.5. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.11.2. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда;

2.11.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель

должен в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

2.12.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13.Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

2.14.Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

2.14.1.Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору.

2.14.2.Создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда.

2.14.3.Обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда.

2.14.4.Создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда.

2.14.5.Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату

2.14.6.Соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров.

2.14.7.Исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками Учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения.

2.14.8.Создавать работникам условия для участия их в управлении Учреждением.

2.14.9.Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.15. Работники обязуются:

2.15.1.Добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.15.2.Соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

2.15.3.Выполнять установленные нормы труда.

2.15.4.Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников учреждения (ст. 21 ТК РФ).

2.15.5.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.15.6.Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных

ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.15.7. Все разногласия, возникшие в процессе работы, разрешать путем переговоров;

2.15.8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, трудовым и договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями Работодателя.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, учета мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения – ст. 82 и ст. 373 ТК РФ. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.17. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель обязуется:

2.17.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем 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.

2.17.2. 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 работы с сохранением заработной платы.

2.18. 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. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст.82 ТК РФ).

2.19. Стороны договорились, что:

2.19.1. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в

учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

2.19.3. 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.

3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Стороны исходят из того, что согласно статьи 135 ТК РФ оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда работников общего образования, в связи с реализацией в 2007- 2009 годах в Бурятии Комплексного проекта модернизации общего образования и в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда.

3.2. Заработная плата педагогических работников делится на базовую и стимулирующую части.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда - это материальная компенсация работнику образования за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени.

3.4. Назначение стимулирующей части фонда оплаты труда - поощрение работника за эффективные результаты труда и профессиональные достижения.

3.5. Распределение стимулирующих надбавок происходит в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым отраслям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

3.7.1. Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов.

3.7.2. Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

3.7.3. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

3.7.4. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, наличия ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

3.8.1. При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

3.8.2. При установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8.3. При окончании срока квалификационной категории - со дня окончания срока действия квалификационной категории.

3.8.4. При присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.8.5. При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. 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 объеме.

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

3.11. Работодатель выплачивает заработную плату работнику 2 раза в месяц в виде аванса и заработной платы в размере окончательного расчёта за истёкший месяц (с учётом фактически отработанного времени). Выплата заработной платы за истёкший месяц производится 15 и 30 числа текущего месяца. При выплате заработной платы каждому работнику производится выдача расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая к выплате.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных, за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

4.2.1. По соглашению между работником и работодателем.

4.2.2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работников.

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

4.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является локальным нормативным актом, и работодатель обязан ознакомить с ним всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- членам профкома - 2 дня;
- на погребение родственников - 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- выезд на семинары, учебу, РМО - в зависимости от продолжительности учебы, семинаров, РМО.

Указанные дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы предоставляются работникам по их личному заявлению, к которому прилагаются документы-основания.

4.6.2. Установить продолжительность ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы для следующих категорий работников продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери ст. 263 ТК РФ.

4.6.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.7. Общим выходным является воскресенье.

4.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива Учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

5.4.Работодатель:

5.4.1.Стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников.

5.4.2.Освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых муниципальным учреждением повышения квалификации педагогических работников.

5.4.3.Обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.4.4.Создает необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.4.5. Осуществляет аттестацию работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.4.6.Оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

5.5. В связи с принятием Федеральных законов «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и постановлением Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов» работодатель утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, в котором, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в учреждении, проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов. Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов осуществляются за счёт средств учреждения. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за

ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6. Условия и охрана труда

Стороны настоящего договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

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

6.3. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому

договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

6.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.14. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

6.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.18. Работники Учреждения обязуются:

6.18.1. Соблюдать требования по охране труда и технике безопасности.

6.18.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.18.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

6.18.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.18.5. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или заменяющего его лица, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.19. Профсоюзный комитет:

6.19.1. Заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год

Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

6.19.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

6.19.3. Принимает участие в специальной оценке условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

6.19.4. Организует, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комитет (комиссию) по охране труда.

6.19.5. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений;

6.19.6. Рассматривает по представлениям работодателя в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представляет по ним работодателю мотивированное решение профкома.

6.19.7. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.19.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представляет в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

6.19.9. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности Учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях;

6.19.10. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

7.1.1. Запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы, не

предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ).

7.1.2.Изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

7.2.3.Возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ).

7.2.4.Сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ).

7.2.5.При сокращении численности или штата работников учреждения в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства до трех средних месячных заработков в случае увольнения (статьи 81, 178,180, ТК РФ).

7.2.6.При совмещении работы с получением образования – в форме предоставления учебных отпусков с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ).

7.2.7.При наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ).

7.2.8.С учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ. Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Республике Бурятия.

7.2.2 Ведет учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед Учредителем и органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), о предоставлении служебных жилых помещений работникам Учреждения.

7.2.3. Выделяет средства на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и приобретения новогодних подарков детям до 14 лет, включительно.

7.2.4. Обеспечивает профилактику асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.).

7.2.5. Повышает качество и доступность питания.

7.2.6. Осуществляет заботу о ветеранах.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

7.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

7.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средства профсоюзного бюджета.

7.3.4. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.5. Проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников.

7.3.6. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета, председателя) и комиссий, а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами РФ и Республики Бурятия, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

8.2.1. Не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействует независимо от численности реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов, развитию профсоюзного членства.

8.2.2. Не допускает 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;

8.2.3. Предоставляет по запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, об условиях проживания работников и др. вопросам;

8.2.4. Принимает решение с учетом мнения (по соглашению) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.5. Предоставляет 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).

8.2.6. Обеспечивает ежемесячное бесплатное 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.

8.2.7. Производит за счет средств надтарифного фонда учреждения ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 0,5 баллов (ст.377 ТК РФ).

8.3. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза:

8.3.1. Представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении или изменении коллективного договора, соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, при принятии работодателем локальных нормативных актов, при реализации прав работников на участие в управлении учреждением), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права

и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.2. Контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования. 8.3.3. Вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения.

8.3.4. Рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение.

8.3.5. Рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю в письменной форме свое решение о согласии или несогласии с увольнением. 8.3.6. Вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость.

8.3.7. Вовлекает работников в управление учреждением.

8.3.8. Вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы.

8.3.9. Осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза.

8.3.10. Оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке.

8.3.11.Выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.4. Профком ежемесячно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрации учреждения.

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

8.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета Учреждения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации также без согласия выборного органа районной (городской, областной) организации профсоюза.

8.5.2.Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения.

8.5.3.Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзного комитета в комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения (п.4 ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

8.6. Члены профсоюзного комитета Учреждения и работники, избранные в состав вышестоящих профсоюзных органов, а также работники, избранные делегатами, освобождаются работодателем от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, советов, созываемых организациями Профсоюза, и на время проезда к месту проведения указанных мероприятий и обратно. Освобождение от работы производится на основании извещения работодателя и профсоюзного комитета о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.7. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и равноправной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МАДОУ Дутулурский детский сад.

9.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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 крайние меры их разрешения - забастовки.

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

9.7. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.8. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на общем собрании работников Учреждения.

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575799

Владелец Дышенова Аптына Григорьевна

Действителен с 18.08.2021 по 18.08.2022