Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ «ЦРР-детский сад № 51»

_____/А.Л.Григорьев

"17" 07 2017 г.

М.П.

Представитель работников:

Представитель от коллектива работников _____ / Степанова И.А.

"17" 07 2017 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 51"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 51"
DN: C=RU, S=Забайкальский край, STREET="УЛ. ФЕДОРА ГЛАДКОВА, Д.10", L=Чита, T=Заведующая, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 51""", ОГРН=1097536003696, СНИЛС=04740188452, ОID.1.2.643.100.4=7536101980, ИНН=753002827836, E=mkucbuo2@yandex.ru, G=Антонина Леонидовна, SN=Григорьева, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 51"""
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: Verona2013!
Дата: 2023.04.28 16:15:16+09'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.0

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 51» на 2017 - 2020 годы

Принят на собрании трудового коллектива
"17" 07 2017 г.
протокол N 2

Зарегистрирован:

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«17» августа 2017 г.
Регистрационный № 52
Подпись

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МБДОУ «Центр развития ребенка- детский сад № 51» в лице заведующего Григорьевой Антонины Леонидовны, именуемого далее «Работодатель», и представитель от коллектива работников МБДОУ «Центр развития ребенка- детский сад № 51» Степанова Ирина Ивановна, именуемого далее «Работники».

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

3. Коллективный договор заключен сроком на 3 год(а) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

4. Работодатель признает представителя от коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

5. Работодатель учитывает мнение представителя от коллектива:

– по установлению систем оплаты труда;
– по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
– по привлечению работников к сверхурочным работам;
– по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
– по разделению рабочего дня на части;
– по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
– по установлению дополнительных отпусков работников;
– по утверждению графика отпусков;
– по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
– по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
– по введению и применению систем нормирования труда;
– по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

– по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
– по утверждению инструкций по охране труда работников;
– по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с представителем от коллектива работников.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

6. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 ТК РФ.

7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

II. Производственно-экономическая деятельность

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

8. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

9. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

10. Представитель работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

11. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 3 года (в зависимости от специальности).

12. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определены Положением об аттестации.

Работодатель обязуется:

13. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия представителя от коллектива работников. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца, в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости (ст. 25 ч. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

14. Увольнение работников по инициативе работодателя производить с учетом мнения представителя от коллектива.

15. Представлять данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

16. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

17. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка (источник финансирования – фонд оплаты труда).

18. Организовать переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

19. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

– приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

– в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

– проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

20. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

21. Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных

женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

22. Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

23. Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

24. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда может предоставляться работникам:

– предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии или другой срок);
– проработавшим на предприятии свыше 10 лет (или другой срок);
– женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно, одиноким работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно.

25. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

26. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

IV. Режим труда и отдыха

Работодатель и представитель работников договорились:

27. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиками сменности, графиками отпусков.

28. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

29. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения представителей от коллектива работников.

30. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.00 и с 15.30-16.00

31. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику

возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение 2).

32. Общим выходным днем считать субботу и воскресенье.

33. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

34. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней; для районов, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

35. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Список профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - Приложение № 3).

36. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней (в соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

37. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

38. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 7 дней до его начала (но не позднее, чем за 3 дня).

39. Работникам предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск:

- в связи с рождением ребенка 3 дня;
- в связи с вступлением в брак работника или его детей 3 дня;
- при праздновании юбилея 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников (уточнить степень родства) 3 дня;
- в связи с переездом 3 дня;
- в первый день занятий для родителей учеников начальной школы 1 день.

40. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14 - 19 Закона «О ветеранах»).

41. Установить сокращенную рабочую неделю на 1 час с оплатой неотработанного времени для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

V. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и представитель от коллектива работников договорились:

42. Формы и системы оплаты и стимулирования труда работников определяются положением об оплате труда (Приложение № 4) и Положением о премировании (Приложение № 5) с соблюдением процедуры учета мнения представителя работников (ст. 372 ТК РФ).

43. Размеры должностных окладов руководителя определяются Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденных приказом комитета образования администрации городского округа «Город Чита».

44. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются на 15-30% ниже должностного оклада руководителя.

45. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

46. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании (Приложение № 5).

47. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 4).

48. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым установлены конкретные размеры повышения оплаты труда, указан в Приложении № 6.

49. За каждый час работы ночную смену производится доплата в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставке заработной платы (данные доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами РФ).

50. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

51. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в

выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

52. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

53. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

54. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца – за первую половину 30-го числа, окончательный расчет за месяц 15-го числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

55. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

56. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях на личный расчетный счет работника.

57. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки (не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно).

58. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом

мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

VI. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

59. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере 25 тыс. руб. (согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

60. Разработать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников (Приложение № 7).

61. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

62. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте (Приложение № 8).

63. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников и работников, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 9).

64. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 10), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

65. Предоставлять следующие компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение № 3);

– повышенную оплату труда с учетом мнения выборного органа представителя работников (Приложение №6).

66. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе:

– ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в

ночное время;

– осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;

– выделить рабочие места в подразделениях прачечной исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

– исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

– установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

67. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

68. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

69. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

70. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и выполнением организационно-технических мероприятий.

71. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

72. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

73. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

– обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

– обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

– предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 3 часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

– предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране

труда социальные гарантии, установленные статьями 374 - 376 ТК РФ;

– поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

74. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

75. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без их согласия.

VII. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

76. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет) в зависимости от стажа работы.

77. Работодатель организует на производстве общественное питание (комната для приема пищи).

78. Работодатель и представитель работников принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

79. Предоставляет женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

VIII. Социальное страхование

80. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

81. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

– обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

– своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

– в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

– знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

82. Работодатель осуществляет за счет средств организации помимо обязательного социального страхования иные виды добровольного страхования и выплат, в том числе:

– выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере 1000 рублей;

– обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих в размере 2400 рублей.

IX. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

83. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

84. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

85. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

86. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

X. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

87. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

88. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

89. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только

при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

90. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

91. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

92. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

93. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

94. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

95. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работ и мест для отдыха и приема пищи для работников без отрыва от производства.
3. Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.
4. Положение об оплате труда.
5. Положение о премировании
6. Перечни производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты.
7. План организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
8. График проведения обучения и проверки знаний по охране труда.
9. График проведения медицинского осмотра работников.
10. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).
11. Список категорий работников, для которых может устанавливаться сокращенный рабочий день.
12. Соглашение по охране труда
13. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов.

Министру труда и
социальной защиты населения
Забайкальского края
А.М.Федотову
(либо руководителю органа местного самоуправления
муниципального района (городского округа)
Заведующей МБДОУ
«ЦРР-детский сад № 51»
Г.Чита, ул.Федора Гладкова, 10
А.Л.Григорьевой

ЗАЯВЛЕНИЕ

В соответствии с ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора, соглашения (дополнения и изменения к коллективному договору, соглашению) МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 51»
ИНН 7536101980, ОГРН 1097536003696

Количество работников организации: 48
Контактное лицо: Григорьева А.Л., тел.: 45-36-62
(Ф.И.О., должность)

Приложение:

1. Коллективный договор, соглашение – 3 экз.;
2. Приложения к коллективному договору, соглашению:

-Правила внутреннего трудового распорядка.
- Перечень работ и мест для отдыха и приема пищи для работников без отрыва от производства.
- Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.
- Положение об оплате труда.
- Положение о премировании
- Перечни производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе в которых работники имеют право на доплаты.
-План организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
-График проведения обучения и проверки знаний по охране труда.
-График проведения медицинского осмотра работников.
-Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам).
-Соглашение по охране труда
- Размеры должностных окладов руководителей и специалистов.

3. Копия протокола (выписка из протокола) собрания представителей сторон о принятии коллективного договора
4. Выписка из протокола тайного голосования об избрании представителя работников

_____ _____/ _____/
(дата) (подпись) (расшифровка)

Прошито
Заведующая
/А.Л.Григорьева
17.07.2017
88 листов