

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Радуга» г. Козьмодемьянска, Республики Марий Эл
на 2017 – 2020 гг.

Подписан сторонами:

От работодателя:

Заведующая МДОУ детский сад № 3
«Радуга»



(И.В.Кузнецова)

МП

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ
детский сад № 3 «Радуга»



(Е.В.Алексеева)

МП

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 3 «Радуга» города Козьмодемьянска, Республики Марий Эл, (далее учреждение) направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующей Кузнецовой Ирины Викторовны;
- работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации Алексеевой Елены Викторовны

1.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.4. Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Республики Марий Эл, соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей, соглашением между администрацией, координационным советом организаций профсоюзов.

1.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на: Всех работников учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 25.10.2020года.

1.8. В случае если Стороны не заключат коллективный договор на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

1.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, нормы коллективного договора не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют нормы, улучшающие права работников.

1.10. По взаимной договорённости стороны могут вносить в настоящий коллективный договор необходимые дополнения и изменения, в установленном законодательством порядке, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

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

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

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. При принятии приказов, распоряжений, инструкций, положений, других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитываются положения настоящего коллективного договора.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении в учреждении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.18. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего коллективного договора со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в учреждении.

1.19. Текст коллективного договора должен быть размещён на сайте учреждения

1.20. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору, если эта ответственность не противоречит законодательству Российской Федерации.

II. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

2.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников учреждения.

2.2. Содействовать своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов учреждения.

2.3. Повышению заработной платы работников учреждения как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях муниципального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

Стороны обязуются:

2.4. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам учреждения, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

2.5. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

- заведующие складами;
- завхоз;
- кассиры, а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров;
- заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей;

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель учреждения ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

Работодатель обязуется:

2.6. Ежегодно информировать работников о финансово – экономическом состоянии учреждения, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.

Производить немедленное информирование работников о корректировке и изменении ассигнований.

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по запросу информацию об исполнении бюджета учреждения.

Информацию о размерах стимулирующего фонда учреждения размещать на информационном стенде, а её копию направлять руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. Считать наполняемость групп, установленную с учётом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которой оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.8. Своевременно и в полном объёме перечислять средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

Первые три дня нетрудоспособности выплачивать застрахованным за счёт средств работодателя.

2.9. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

2.10. Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчёты и документы.

2.11. Финансовые и материальные средства учреждения, закреплённые за ним учредителем, используются им в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательного учреждения.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления.

Положение об оплате труда (Приложение № 5), другие локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, являются приложениями к коллективному договору учреждения.

При определении системы оплаты труда не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, отмены либо уменьшения размера надбавок, ставок, доплат, стимулирующих выплат.

3.2. Штатное расписание утверждается учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

3.3. На педагогических работников в начале календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласуемые с выборным органом первичной профсоюзной организации и МУ «Отдел образования администрации «Городской округ «Город Козьмодемьянск»

3.4. Обеспечить определённый трудовым законодательством Положение выплаты заработной платы в установленные коллективным договором сроки.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца – 7 и 22 числа.

Выплата заработной платы и всех видов начислений может производиться по выбору работника либо налично по месту работы, либо через перечисление на пластиковую карту банка, с которым работодатель заключил договор на обслуживание.

Работник имеет право в установленном законом порядке поменять кредитную организацию, в которую работодатель должен перечислять заработную плату.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте, и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу.

3.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы или других выплат, причитающихся работнику размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

3.8. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставлять выборным профсоюзным органам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

3.7. Выдавать работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Приложение № 2).

3.8. Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

3.9. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, о выплатах стимулирующего и социального характера, расходовании внебюджетных средств и т.д.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании письменного заявления работника в соответствии с утверждённым в учреждении Положением.

3.10. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается по согласованию с выборным профсоюзным органом повышение оплаты труда в течение первых трёх лет работы не менее чем на 50% от базовой ставки (оклада).

3.11. Гарантировать доплаты за неблагоприятные условия труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ с вредными условиями труда, и начисление их за время фактической занятости работников в таких условиях труда в соответствии с действующим законодательством (Приложение №3).

Размеры доплат на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, в размере 12%, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.13. Из средств, получаемых образовательным учреждением от дополнительных платных услуг, педагогу гарантировать выплату в размере не менее 45% от стоимости услуг, в оказании которых он участвовал.

3.14. Сверхурочная работа вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

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

3.15. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами, но не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

3.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.17. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

Стороны исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании и настоящим коллективным договором.

4.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

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

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

4.3. Тарификация, перетарификация в течение года осуществляются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №4) и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4.5. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

4.7. К сверхурочным работам, к дежурствам по окончании рабочего дня, в ночное время, а также в выходные и праздничные дни, к командировкам не допускается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников в возрасте до 18 лет, работников, обучающихся без отрыва от производства, в дни занятий.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до 14 лет, одинокие мужчины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, работники, имеющие детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам командировкам и дежурствам только с их письменного согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Сверхурочные работы и дежурства могут производиться только по письменному приказу руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размеры доплат и условия их выплаты за сверхурочные работы и дежурства фиксируются в приказах, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом они не могут быть ниже установленных законодательством.

4.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.9. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, положением об условиях оплаты труда, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.10. Пятидневная рабочая неделя, режим работы учреждения, продолжительность ежедневной работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов или повышение оплаты труда в соответствии с ст. 153 ТК РФ.

4.12. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.13. Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

4.14. Решение о разделении рабочего дня на части принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми (первое и третье блюдо).

4.16. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- бракосочетание детей 1 день;
- проводы сына на службу в армию 1 день;
- председателю первичной профсоюзной организации 3 дня;
- переезд на новое место жительства 2 дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка 1 день;

В других случаях, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

На основании письменного заявления отпуск без сохранения содержания предоставляется:

- участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям, 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

По заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, им предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.18. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являющимся обязательным для исполнения работодателем и работниками.

Разделение основного оплачиваемого отпуска, перенос полностью или частично на другой год, а также отзыв из оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации, оформленного в письменной форме.

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

При переносе отпуска работнику отдаётся преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Все дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные законодательством, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей учреждения.

4.19. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.20. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Повар	7
-------	---

4.21. Предоставлять по письменному заявлению работника трехдневный отпуск без сохранения заработной платы:

- не менее трёх дежурств в НД.

4.22. Предоставлять сотрудникам краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

4.23. Работнику в случае болезни может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по письменному заявлению.

4.24. Отпуск участникам войн, воинам – интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, работникам, имеющим детей – инвалидов и инвалидов с детства, предоставлять в удобное для них время.

4.25. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно – курортного лечения.

4.26. Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (Приложение № 5).

V. Обеспечение занятости и переподготовки кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Не осуществлять в течение учебного года в учреждении организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников предупреждать конкретных работников, подлежащих высвобождению, персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

5.3. Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата с социально – экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

– 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

– 20% - в течение 60 календарных дней;

– 30% - в течение 90 календарных дней.

5.5. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом учреждения.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

- ограничение или временное прекращение приёма новых работников;
- первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;
- поэтапное высвобождение работников;
- заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;
- введение неполного рабочего времени для отдельных работников (с их согласия);
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

5.6. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

5.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающим от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);

работникам пенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

членам выборных профсоюзных органов учреждения;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет.

Работники, которым до наступления права на пенсии по любым основаниям осталось менее трех лет.

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

5.10. Содействовать работникам, желающим повышать квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, требующуюся в учреждении.

5.12. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

VI. Охрана труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Предусматривать средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ), которые фиксируются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

Учитывать в нормативах финансирования учреждения затраты на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами защиты, проведение медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, введение должности специалиста по охране труда при

численности работников свыше 50 человек. Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель возлагает приказом функции специалиста на одного из работников учреждения с последующим направлением на обучение по охране труда.

6.3. Вести работу по возврату 20 % сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению травматизма и другие мероприятия по охране труда.

6.4. Ежеквартально проводить анализ травматизма среди работников и воспитанников, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

Своевременно информировать работников об аварийных ситуациях, создающих угрозу санитарно – эпидемиологическому благополучию.

6.5. Неукоснительно соблюдать требования Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей в части периодических проверок состояния электрооборудования.

6.6. Обеспечивать работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 6 и № 7). Обеспечивать хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.7. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья детей и работников до полного устранения причин опасности.

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам работа в них сокращается или прекращается в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

6.8. Обеспечивать качественную подготовку учреждения к началу учебного года, к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в спортивном зале.

Обеспечить прохождение бесплатных медицинских осмотров работников согласно перечню профессий. (Приложение № 8)

6.9. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

6.10. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные законом сроки.

6.11. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным профсоюзным органом учреждения. Оба вышеуказанных документа прилагаются к коллективному договору (Приложение № 9).

6.12. Проводить в установленные сроки с участием представителей первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки совместно с выборным профсоюзным органом разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

6.13. Организовать работу комиссии по охране труда на паритетных началах из представителей работодателя и профсоюзной организации. Решения комиссии являются обязательными для работодателя.

6.14. Обеспечить ведение административно – общественного (трёхступенчатого) контроля по соблюдению требований охраны труда с периодичностью:

I ступень – ежедневно до начала работы;

II ступень – один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения;

III ступень – один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

6.15. Обеспечить группы медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их недостающими медикаментами.

6.16. Обеспечить контроль по утилизации люминесцентных ламп.

6.17. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.18. 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.

Наличие опасности фиксируется актом за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

6.19. Незамедлительно выполнять требования профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников вплоть до принятия окончательного решения инспекцией труда.

6.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, оказывать материальную помощь пострадавшим работникам.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать работодателем с участием выборного профсоюзного органа учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.21. Немедленно сообщать в отдел образования о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

6.22. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждый вид работы.

6.23. Создать необходимые условия для работы уполномоченного выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда:

–обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств учреждения;

–предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за проработанное время;

– проводить совместно с Козьмодемьянской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучающемуся.

6.24. Предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля по соблюдению требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Первичная профсоюзная организация:

6.25. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению

общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.26. Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь в осуществлении общественного контроля по охране труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

6.27. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

Стороны обязуются:

6.30. Содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны договорились:

7.1. Оказывать педагогическим работникам учреждения меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Предоставлять детям работников места в муниципальном дошкольном образовательном учреждении во внеочередном порядке.

7.3. Сохранять работникам заработную плату на время плановых медосмотров.

7.4. Предоставлять льготные санаторные путёвки в первую очередь для реабилитации после острого инфаркта миокарда, операций на сердце и желудочно – кишечном тракте.

7.5. Стороны договорились:

- практиковать институт наставничества;
- содействовать в предоставлении молодёжи возможности повышения квалификации и дальнейшего обучения;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

7.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

7.7. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они

уполномочат представлять их интересы и будут перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда, о предоставлении социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

8.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами местного самоуправления, работодателем по защите этих прав.

8.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу администрацией, органами управления образованием, работодателем. Регулярно обеспечивать работников материалами по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья.

Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов профсоюза.

8.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

8.6. Проводить анализ поступающих жалоб и заявлений, работающих по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения администрации, отдела образования, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

8.7. Ежемесячно вести учёбу профактива.

8.8. Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль по расходованию фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.9. Осуществлять контроль:

– за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

– за своевременным проведением тарификации, перетарификации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, выплатой заработной платы;

– за правильностью расчётов по заработной плате всех работников;

– за своевременным проведением индексации заработной платы.

8.10. Осуществлять контроль по ведению и хранению трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по своевременной выплате работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.15. Решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников образования и обеспечению их новогодними подарками.

8.16. Осуществлять контроль по занятости работников, за рациональным использованием рабочего времени, за соблюдением режима отдыха, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.17. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

8.18. Осуществлять контроль по соблюдению порядка проведения аттестации педагогических работников.

8.19. Осуществлять контроль:

- за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам;
- за соблюдением жилищных прав работающих и интересов коллектива в целом;
- за работой пищеблока.

8.20. Организовать работу уполномоченных по охране труда.

8.21. Участвовать в осуществлении систематического административно – общественного (трёхступенчатого) контроля по соблюдению требований охраны труда.

8.22. Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если вопреки позиции работодателя экспертиза подтверждает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует выборному органу первичной профсоюзной организации понесённые им затраты на проведение экспертизы.

8.23. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.24. Осуществлять контроль по использованию средств, предназначенных на охрану труда.

8.25. Контролировать своевременное и полное перечисление работодателем страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ, представление достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учёта работников.

8.26. В целях оказания помощи работникам продолжить деятельность фонда социальной защиты членов профсоюза. Совершенствовать практику оказания материальной помощи работникам и поощрения профсоюзного актива.

8.27. Содействовать системной работе совета молодых специалистов, оказывать помощь в работе совета (клуба), созданного в учреждении.

Участвовать в создании и развитии в учреждении института наставничества.

Контролировать предоставление установленным законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

8.28. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в соответствии со сметой первичной организации профсоюза.

8.29. Оставлять на профсоюзном учёте работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

8.30. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

9.1. Признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации официальным представителем всех членов профсоюза учреждения в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально – трудовые интересы работников.

9.2. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, содействует её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.3. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

9.4. Предоставляет возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5. Не допускает ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.6. Сохраняет действующий Положение безналичной уплаты членских профсоюзных взносов через бухгалтерию в размере, предусмотренном уставом профсоюза, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Обеспечивает сохранность заявлений работников, не требует периодического повторного написания работниками заявлений о перечислении членских профсоюзных взносов. Заявления работников сохраняют свою силу при их переводе из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия учреждения.

9.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование принадлежащие работодателю сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Стороны согласились:

9.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченные профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

9.10. Стимулировать членов выборного органа первичной профсоюзной организации, его уполномоченных, а также других законных представителей работников, выполняющих регулярную работу на не освобождённой основе по представительству и защите социально – трудовых прав работников.

Условия, Положение, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, источник финансирования устанавливаются коллективным договором и фиксируются в Положении о доплатах и надбавках.

9.11. Изменение существенных условий трудового договора, уменьшение оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника вносятся в соответствии со ст.ст. 72,74,135,374 ТК РФ. Отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др. работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учётом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.12. Поощрения применять совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.13. Работа в должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при отборе кандидатур на выдвижение.

Х. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1. Способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, возникающих в сфере социально – трудовых отношений, принимать все зависящие от них меры по их урегулированию в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

В необходимых случаях выборный орган первичной профсоюзной организации координирует коллективные действия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. При невозможности выполнения, какого – либо положения настоящего коллективного договора работодатель обязан представить в комиссию по регулированию социально – трудовых отношений:

- обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и (или) в полном объёме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

10.4. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их

полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Положение ведения коллективных переговоров осуществляется в соответствии с ст. 37 ТК РФ.

10.6. Гарантировать возможность участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе конференций, совещаний, собраний работников учреждения, оперативных совещаний у работодателя по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора.

10.7. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе примирительной комиссии и трудового арбитража. Комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, тарификационной и аттестационной комиссий, комиссии по охране труда, по аттестации рабочих мест, по социальному страхованию, по распределению путёвок, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля по организации питания, пенсионной комиссии, инвентаризационной комиссии, комиссии по списанию материальных средств, конкурсной комиссии и других.

10.8. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

10.9. Ход реализации, итоги выполнения коллективного договора регулярно освещать в средствах массовой информации и в Интернете на сайтах сторон.

Работодатель обязуется:

10.10. Взаимодействовать с первичной организацией профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников учреждения.

10.11. В случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, не допускать издания приказов, затрагивающих трудовые интересы работников, без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.12. В обязательном порядке рассматривать решение комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и заключение первичной профсоюзной организации по направленным им проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.13. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данных требования и принятых мерах.

Заведующая МДОУ детский сад № 3
«Радуга»
(И.В.Кузнецова)

МП

Дата подписания
« 21 » 11 2017г.

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ
детский сад № 3 «Радуга»
(Е.В.Алексеева)

МП
Дата подписания

« 21 » 11 2017г.