


Управление образования Администрации города Иванова
муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 20»
Ивановская область, 153003. г. Иваново, переулок 1-й Рабфаковский, д. 6/32
тел.: (4932) 38-64-16 e-mail: dou20@ivedu.ru
ИНН 3702005750; КПП 370201001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
МБДОУ «Детский сад № 20»
на 2022-2025 годы

От работников:

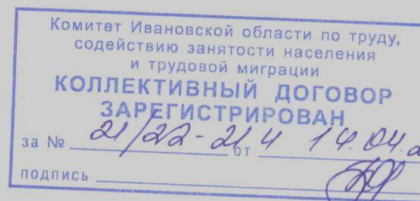
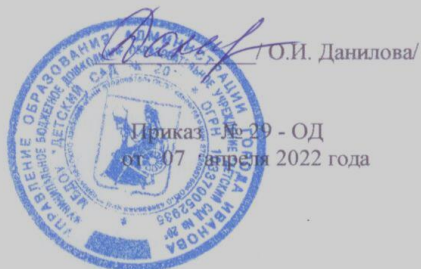
Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад № 20»

 /Л.Н. Стерхова/

Протокол №3
от «07» апреля 2022 года

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 20»



г. Иваново

Управление образования Администрации города Иванова

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 20»
Ивановская область, 153003. г. Иваново, переулок 1-й Рабфаковский, д. 6/32
тел.: (4932) 38-64-16 e-mail: dou20@ivedu.ru
ИНН 3702005750; КПП 370201001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
МБДОУ «Детский сад № 20»
на 2022-2025 годы

От работников:

Председатель Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад № 20»

_____/Л.Н. Стерхова/

Протокол № 3
от «07» апреля 2022 года

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 20»

_____/О.И. Данилова/

Приказ № 29 - ОД
от 07 апреля 2022 года

г. Иваново

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между «Работодателем» в лице заведующего **Даниловой Оксаны Ивановны**, действующего на основании Устава (далее – «Работодатель»), с одной стороны, и **работниками** в лице полномочного представителя - председателя Общего собрания работников учреждения **Стерховой Любовь Николаевны**, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 20» (далее – Учреждение).

I. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор заключен в соответствии: с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», областным отраслевым соглашением между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, городским соглашением между управлением образования администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ по защите трудовых, социально-экономических прав работников муниципальных учреждений образования города Иванова на 2016 – 2019 годы № 6/21-ДСО от 06.06.2016 г. (далее — Соглашение) с учетом изменений и дополнений.
- 1.2. Коллективный договор (далее — Договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- 1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.4. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).
- 1.5. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Председатель Общего собрания работников учреждения обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

- 1.11. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечению этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.
- 1.13. Контроль над выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 1.14. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и (или) изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 1.15. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений и дополнений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.16. Внесенные и принятые сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являясь его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.
- 1.17. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.
- 1.18. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.19. Договор подписан в количестве трех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

- 2.1. Сторонами социального партнерства являются работники Учреждения и Работодатель в лице руководителя образовательного учреждения (ст. 25 ТК РФ) В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
 - 2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности и демократии.
 - 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
 - 2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.
 - 2.1.4. Способствовать обеспечению реализации права участия Общего собрания работников учреждения в работе коллегиальных органов управления, комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.
 - 2.1.5. Осуществлять награждения работников, выдвижение кандидатур на почетные звания с учетом мнения Общего собрания работников учреждения.

- 2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются совместно с Общим собранием работников учреждения, аттестация работников проводится при участии представителей Общего собрания работников учреждения.
- 2.3. В целях контроля выполнения Договора:
 - 2.3.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы (*приложение 1, Положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Детский сад № 20»*). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.
 - 2.3.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
 - 2.3.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже, чем один раз в год.
 - 2.3.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 10-дневный срок.
 - 2.3.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.
 - 2.3.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.
- 2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в Учреждении.
- 2.5. Работодатель:
 - 2.5.1. Предоставляет председателю Общего собрания работников учреждения по его запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
 - 2.5.2. Предусматривает в Уставе Учреждения полномочия Общего собрания работников учреждения при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа

Учреждения, об участии представителей работников в управлении муниципальным учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений.

2.5.3. Учитывает мнение Общего собрания работников учреждения при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введение и отмене режима неполного рабочего времени (ч.5ст.74ТКРФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, непредусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- установление режима рабочего времени (ст.100ТКРФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103ТКРФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, что бы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставление перерыва для отдыха и питания (ст.108ТКРФ);
- установление размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установление дополнительных отпусков, непредусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123ТКРФ);
- установление системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст.159ТКРФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТКРФ);
- применение дисциплинарных взысканий и их снятие (ст.193,194ТКРФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212ТКРФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- решение о применении режима гибкого рабочего времени;
- поощрение работников учреждения.

2.5.4. Знакомит работника с его правом согласно ст. ст. 52-53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в Учреждении Управляющий совет, Общее собрание работников учреждения.

III. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

3.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

3.4. При приеме на работу (до заключения трудового договора) Работодатель обязан ознакомить принимаемого работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, должностной инструкцией, правилами по охране труда, правилами противопожарной безопасности, алгоритмом действий при ЧС, Положением о персональных данных и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.6. 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.

3.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.8. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- беременных женщин;
- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством;
- лиц, достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-76 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

- 3.10. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.
- 3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.13. Работодатель обязуется:
- 3.13.1. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.
- 3.14. Работники обязуются:
- 3.14.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения и иные локальные акты Учреждения.
- 3.14.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности выполнять работу по причинам различного вида.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания работников учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд Учреждения.
- 4.3. Работодатель обязуется:
- 4.3.1. Создавать условия для реализации права педагогических работников на повышение квалификации не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств Учреждения.
- 4.3.2. Знакомить работников Учреждения с существующими формами профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- 4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

- 4.3.4.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Порядка проведения аттестации. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. Работодатель в этом случае имеет право применить дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения (ст. 192 ТК РФ)).
- 4.3.4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям производится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Учреждения.
- 4.3.5. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
- 4.3.6. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников учреждения может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года, в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:
- длительной нетрудоспособности,
 - перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
 - длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
 - нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 4.3.7. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников учреждения может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:
- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
 - рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения.
- 4.3.8. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:
- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
 - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности (согласно приложению 2 Областного отраслевого соглашения).

4.3.9. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. Совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по специальности, профессии посредством:

- участия в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета, педагогических чтений;
- участия в проводимых в Учреждении обучающих, методических, научно-практических семинарах и конференциях всех уровней;
- самообразования;
- других форм повышения профессиональной компетенции.

4.5. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно с Общим собранием работников учреждения.

4.6. Тексты представлений на работников в аттестационную комиссию Учреждения согласовываются с Общим собранием работников учреждения.

4.7. Работники, прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязаны проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.8. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель по согласованию с Общим собранием работников учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в Договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 - 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Руководитель уведомляет Общее собрание работников учреждения не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.3. Руководитель информирует Комитет по труду не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- Ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в количестве: 15% и более от списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

5.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст. 179 ТК РФ.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих 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 данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

А так же в соответствии с Соглашением

- работникам предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- педагогическим работникам - не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейным — если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы.

5.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

5.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (*приложение 2, Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 20»*), графиком работы сотрудников Учреждения, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников учреждения (по согласованию), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.2.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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 должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и

Уставом.

6.2.3. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

6.4. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогическому работнику в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- Сокращения количества групп;
- временного увеличения объема 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);
- 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);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- 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 нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

6.5. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего образования) (воспитатель, учитель)».

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

воли сторон.

О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

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

6.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.9.1. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

6.9.2. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и оформляется приказом «Об изменении графика отпусков».

6.9.3. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

Исчисление продолжительности отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени.

Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

6.9.4. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам—перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

6.9.5. Работодатель представляет очередной оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых трое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию.

6.9.6. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.9.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по Учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.9.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.9.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного

оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.9.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

6.9.11. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

6.10. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.11. 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 в день отдыха оплате не подлежит.

6.12. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствие 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 – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

6.15. Работникам Учреждения при наличии производственных и финансовых возможностей Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка – 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 2 рабочих дня в год в удобное для работника время;
- родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения – 1 рабочий день 1 сентября.

По соглашению сторон дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

- 6.16. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
- 6.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*приложение 3, Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 20» длительного отпуска сроком до одного года*).
- 6.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, при условии сохранения непрерывности воспитательно-образовательного процесса. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.
- 6.19. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час для всех работников организации. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
- 6.20. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников на основании Списка, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» за работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 6 рабочих дней.

- 6.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности

рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.23. Предоставить работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительные гарантии в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

VII. Оплата и нормы труда

7.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

7.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.3. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Соглашения;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, ст. 132 ТК РФ;
- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за работу в нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- порядка аттестации работников учреждений;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения.

7.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (*приложение к Коллективному договору Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 20»*).

7.5. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются соответствующим Положением (*приложение 4, Положение о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 20»*).

7.7. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соответствующим Положением (*приложение 5, Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 20»*).

7.8. Заработная плата

7.8.1. Выплачивается два раза в месяц (интервал между датами 15 календарных дней). Выплата заработной платы производится в денежной форме на указанный лицевой счет работника в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.8.2. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

7.8.3. Выплата заработной платы и других видов выплат работнику производится путем перечисления на указанный работником счет в кредитной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

7.8.4. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.8.5. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.8.6. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется в соответствии с п. 6 ст. 139 ТК РФ.

7.8.7. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.9. Переработка рабочего времени всех работников Учреждения, в том числе воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за

пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

7.10. При выявлении специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе руководителю Учреждения) устанавливаются гарантии и компенсации:

- общий класс условий труда 3.1 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- общий класс условий труда 3.2 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- общий класс условий труда 3.3 – повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

7.11. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работоспособными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ.

7.12. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

7.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

7.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.15. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

7.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

7.17. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель:

8.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (*приложение б, Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 20»*).

8.1.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).

8.1.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

8.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.1.5. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК РФ).

8.1.6. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

8.1.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.1.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.1.9. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет в Пенсионный фонд достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

- 8.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.
- 8.2.2. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников учреждения может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
- российское образовательное длительное командировки специальности в по учреждение за рубежом,
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.2.3. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников учреждения может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста,
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника аттестации и в период ее прохождения.

8.2.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности (в соответствии с таблицей соответствия должностей (*приложение 7*)).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются , только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

IX. Охрана труда и здоровья работников

- 9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:
- 9.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с законодательством.
 - 9.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012 № 181н в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения. Выделять на эти мероприятия ежегодно средства в сумме, указанной в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков (ст. 226 ТК РФ).
 - 9.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Общего собрания работников учреждения.
 - 9.1.4. Разработку плана мероприятий по улучшению условий труда по ее результатам.
 - 9.1.5. Ознакомление под роспись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ).
 - 9.1.6. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Общего собрания работников учреждения.
 - 9.1.7. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).
 - 9.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).
 - 9.1.9. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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, по перечню профессий и должностей (*приложение 8*).
 - 9.1.10. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).
 - 9.1.11. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам Учреждения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.
 - 9.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- 9.1.13. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.1.14. Проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в том числе углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда (ст. 213 ТК РФ; Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н).
- 9.1.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 9.1.16. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в соответствии со ст. 212 ТК РФ.
- 9.1.17. Предоставление органам общественного контроля, уполномоченному по охране труда информации и документов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда для осуществления ими своих полномочий, возможности участия в расследовании несчастных случаев.
- 9.1.18. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 9.1.19. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности.
- В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя.
- 9.1.20. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 9.1.21. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 9.1.22. Обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: Руководителя, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда за счет средств Учреждения или фонда социального страхования.
- 9.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

- 9.1.24. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения Общего собрания работников учреждения.
- 9.1.25. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 9.1.26. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (*приложение 9*);
- доплату к тарифной ставке (окладу) по перечню профессий и должностей.

Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсаций осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсаций в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления).

Если по результатам специальной оценки условий труда дано заключение о полном соответствии условий труда нормативным требованиям, то Работодатель может прекратить выплату всех доплат и компенсаций за работу во вредных (особо вредных), опасных (особо опасных) и иных особых условиях труда после проведения независимой экспертизы условий труда в целях объективной оценки качества проведения специальной оценки условий труда и правильности предоставления работникам компенсаций за работу с вредными условиями труда.

- 9.1.27. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с Общим собранием работников учреждения вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.
- 9.1.28. Использование до 10% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год.
- 9.1.29. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.
- 9.1.30. Обеспечение аптечкой для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

9.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

- 9.2.1. Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н

«Об утверждении перечня производств, работ должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

- 9.2.2. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

X. Молодежная политика

10.1. Стороны:

- 10.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в Учреждение.
- 10.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 10.1.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

10.2. Работодатель:

- 10.2.1. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» (п.2.7), подпрограммой «Поддержка молодых специалистов» молодым специалистам выплачивает:
- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг,
 - единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.
- 10.2.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.
- 10.2.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.
- 10.2.4. Способствует участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях различного уровня.
- 10.2.5. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

XI. Гарантии деятельности Общего собрания работников учреждения

Стороны строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением.

11.1. Работодатель:

- 11.1.1. Соблюдает права и гарантии деятельности Общего собрания работников учреждения.
- 11.1.2. Не допускает нарушения трудовых прав работников Учреждения, установленных законодательством Российской Федерации, Соглашением.

- 11.1.3. Обеспечивает содействие деятельности Общего собрания работников учреждения со стороны административного персонала, других должностных лиц Учреждения.
- 11.1.4. Обеспечивает условия для осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 11.1.5. Своевременно рассматривает:
- обращения, заявления, предложения Общего собрания работников учреждения и дает мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает Общему собранию работников учреждения о результатах рассмотрения и принятых мерах;
 - представления Общего собрания работников учреждения о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений.
- 11.1.6. Включает членов Общего собрания работников учреждения в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и других.
- 11.1.7. Гарантирует проведение заседаний Общего собрания работников учреждения в рабочее время с 13.00 до 14.00 по установленному в Учреждении графику.
- 11.2. Работодатель предоставляет Общему собранию работников учреждения:
- место для хранения документации (кабинет заведующего);
 - помещение для проведения собраний (методический кабинет);
 - возможность бесплатно производить машинописные, множительные работы для нужд Общего собрания работников учреждения;
 - компьютерную технику;
 - право выхода в Интернет;
 - необходимые нормативные документы.

ХII. Обязательства Общего собрания работников учреждения

Общее собрание работников учреждения обязуется:

- 12.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами.
- 12.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.
- 12.3. Оказывать работникам Учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 12.4. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 12.5. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

- 12.6. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.7. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 12.8. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам.
- 12.9. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 12.10. Участвовать в работе комиссии Учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 12.11. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваться их решения.
- 12.12. Способствовать участию работников учреждения в городских, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, спартакиадах.
- 12.13. В области охраны труда:
 - 12.13.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;
 - 12.13.2. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
 - 12.13.3. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;
 - 12.13.4. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению;
 - 12.13.5. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве;
 - 12.13.6. Защищать права и законные интересы работников учреждения по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
 - 12.13.7. Избирать уполномоченного по охране труда на Общем собрании работников учреждения;
 - 12.13.8. Вносить руководителю Учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

ХIII. Заключительные положения

- 13.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 13.2. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 13.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 13.4. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
- 13.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим детским садом.

При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Любая из сторон имеет право вносить свои предложения о перезаключении договора или продлении срока действия прежнего.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации учреждения.

13.6. Стороны договорились, что:

- 13.4.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Договора.
- 13.4.2. Осуществлять систематический контроль своевременного выполнения предусмотренных Договором мероприятий по выполнению Договора.
- 13.4.3. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.4.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

