

Представитель работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 64»

Татьяна Юрьевна Соболева

«20» марта 2023 г.

Представитель работников:

Председатель инициативной группы
общего собрания работников МБДОУ
«Детский сад № 64»

Н.Н. Бурлова

«20» марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 64»

на 2023 – 2026 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
«20» марта 2023 г. протокол № 4

- по установлению систем оплат труда;
- по составлению графиков сменности;
- по введению и статусу работы неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разграничению рабочего дня и части;
- по определению порядка и условий компенсации размера оплаты за работу в выходные или нерабочий праздничный день;
- по установлению минимальных норм труда работников;
- по установлению графиков отпусков;
- по установлению режимов повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению системы премирования трудового коллектива;
- по введению мер по стимулированию работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«24» апреля 2023 г.
Регистрационный № 49/23
Подпись: _____

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 64» и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности ДООУ, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 64» Роголёвой Татьяны Николаевны, именуемого далее «Работодатель», и все работники МБДОУ «Детский сад № 64», в лице их представителя - председателя инициативной группы общего собрания работников МБДОУ «Детский сад № 64» Бурловой Надежды Николаевны, именуемого далее «Представитель работников».

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

3. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

5. Работодатель учитывает мнение Представителя работников:

- по установлению систем оплат труда;
- по составлению графиков сменности;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий конкретного размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- по порядку проведения аттестации;
- по дисциплинарным взысканиям работников;
- по форме подготовки и дополнительного профессионального работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.

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

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

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

II. Производственно-экономическая деятельность

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

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

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

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

III. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

11. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

Работодатель обязуется:

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

14. Увольнение работников по инициативе работодателя производить с учетом мнения Представителя работников.

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

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

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

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

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения и смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

20. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно, одиноким работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно.

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

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

IV. Режим труда и отдыха

Работодатель и Представитель работников договорились:

26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, графиками отпусков.

27. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

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

29. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам: помощник воспитателя, повар, завхоз, кладовщик I смены с 12.30 до 13.00 и II смены с 15.30 до 16.00.

30. Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается работодателем одновременно с воспитанниками (в специально отведенном для этой цели месте).

31. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье.

32. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для административно-технического персонала устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Педагогические работники ДОУ имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

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

34. Доплата в размере 4% - 8% от должностного оклада предоставляется работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса подкласса 3.1, на основании карты № 18 по должности повар (СОУТ от 06.06.2022г.)

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

36. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

37. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

— участникам Великой Отечественной войны — 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней.

Число дней может быть различным и, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14 - 19 Закона «О ветеранах»).

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

Работодатель и Представитель работников договорились:

38. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются Положением об оплате труда и Положением о премировании с соблюдением процедуры учета мнения представителя работников (ст. 372 ТК РФ).

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

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

41. Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о премировании.

42. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда.

43. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Перечень профессий и должностей, для которых по условиям труда установлены: доплата 4% - 8% от должностного оклада.

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

45. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

46. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые пол месяца - за первую половину 30 числа, окончательный расчет за месяц 15 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

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

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.

50. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

VI. Условия и охрана труда

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

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

52. Разработать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Не реже одного раза в год отчитываться о его выполнении совместно с представительным органом работников.

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

54. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

55. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных при поступлении, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

56. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

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

- повышенную оплату труда с учетом мнения выборного органа представителей работников.

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

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

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

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

61. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

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

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

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

65. Создавать необходимые условия работы для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;
- обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;
- предоставлять необходимое время в течение рабочего дня в количестве 3 часов в неделю уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них функций с сохранением среднего заработка по основному месту работы;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374 - 376 ТК РФ;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

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

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

VII. Социальные гарантии и льготы.

Социальное и медицинское обслуживание

Работодатель обязуется:

68. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет).

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

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;
- работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

VIII. Социальное страхование

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

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

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

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

- выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере 1000 рублей за счет экономии фонда оплаты труда;
- обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

79. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке установленном ТК РФ для его заключения.

80. Работодатель и Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

81. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, 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..

82. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

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

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

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью /3 (signature) :

Должность *директор*

all 6 Hrs. Accommodated 269

Подпись

John B. B. B. B. B.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №64»**

Приказ

28.04.2023

№ 39/1

О внесении изменений в коллективный договор МБДОУ «Детский сад №64»

Для исключения условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью приведения коллективного договора МБДОУ «Детский сад №64» в соответствие с действующим законодательством

ПРИКАЗЫВАЮ

Внести в коллективный договор МБДОУ «Детский сад №64» следующие изменения:

Пункт 4 изложить в следующей редакции:

«В силу отсутствия в МБДОУ «Детский сад №64» профессиональных союзов и объединений, интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем и в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, представляет избранный тайным голосованием представитель из числа работников.»

Пункт 13 дополнить

«(в соответствии со ст.25 Закона РФ №1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации»))»

Пункт 37 изложить в следующей редакции:

«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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

Число дней может быть различным и, зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст. 128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14 - 19 Закона «О ветеранах»).

Пункт 57 дополнить:

«Источник финансирования – бюджет городского округа «Город Чита»

Пункт 68-69 дополнить:

«Источник финансирования – бюджет городского округа «Город Чита»; собственные доходы учреждения, полученные от передачи муниципальной собственности в аренду»

и.о. заведующей МБДОУ «Детский сад №64»



Е. В. Макарова

«Детский сад №64»

/ Е.В. Макарова



Председатель инициативной группы
общего собрания работников

МБДОУ «Детский сад №64»

Дед - / Л.П. Кириллова

« 27 » декабря 2024г.

Дополнительное соглашение

к Коллективному договору МБДОУ «Детский сад №64» г. Читы

на 2023-2026 годы

Принят на собрании
Трудового коллектива

Протокол № 4

« 27 » декабря 2024 г.

« 27 » декабря 2024 г.

Стороны коллективного договора на основании п.8.6 Соглашения между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и Читинской территориальной (городской) организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных организаций городского округа «Город Чита» на 2022-2025 годы, договорились о нижеследующем:

1.Внести в Раздел V «Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда» коллективного договора следующие изменения:

Пункт 50 дополнить подпунктом 50.1 следующего содержания:

50.1 В целях сохранения и закрепления профессиональных кадров, стороны оказывают содействие педагогическим работникам образовательной организации по формированию пакета документов в краевую аттестационную комиссию об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МБДОУ «Детский сад №64» на 2023-2026 годы.

Срок действия дополнительного соглашения с «27» декабря 2024 г. по «31» декабря 2026 года