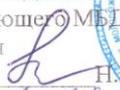


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 38 посёлка Эльбан Амурского
муниципального района
Хабаровского края на 2024 – 2026 годы

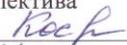
От работодателя
И.о.заведующего МБДОУ № 38
пос. Эльбан


Н.Ю. Берестова
« 11 » апреля 2024



От работников

Председатель совета трудового
коллектива

 Л.В. Кос

« 11 » апреля 2024

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 118
от « 21 » 05 2024 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 38 посёлка Эльбан Амурского
муниципального района
Хабаровского края на 2024 – 2026 годы

От работодателя

И.о.заведующего МБДОУ № 38
пос.Эльбан

_____ Н.Ю. Берестова
« ____ » _____ 2024

От работников

Председатель совета трудового
коллектива

_____ Л.В. Кос
« ____ » _____ 2024

Г раздел ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 38 поселка Эльбан Амурского муниципального района Хабаровского края, в лице и.о.заведующего Берестовой Натальи Юрьевны, именуемой далее «Работодатель»;
- работники учреждения, представленные иным представителем (в лице председателя СТК Кос Любовь Викторовна) избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов (от 11.01.2024 протокол № 2)

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благополучного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.6. При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.9. Стороны обязуется в течение 3-х месяцев, с момента получения уведомления, провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.12. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.13. Работодатель признает Совет трудового коллектива как орган, представляющий интересы работников учреждения, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства Стороны отчитываются перед работниками о выполнении условий коллективного договора два раза в год: август, январь.

1.14. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 2024 по 2026 и вступает в силу с 01.01.2024 г. и действует по 31.12.2026 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II раздел

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором, локальными актами, Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» далее – Федеральный закон № 273-ФЗ)

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

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.4. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном [законодательством](#) Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.2. Прием на работу оформлять *приказом*, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявить работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии со ст.68 ТК РФ.

Заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме *в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, получение экземпляра работником подтверждается подписью на экземпляре работодателя.*

При фактическом допущении к работе, оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня работы.

2.2.3. Трудовой договор заключать, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать на основании ст. 59 Трудового Кодекса РФ:

1. Только срочный – при условиях, связанных с характером выполнения предстоящей работы:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера.
- для выполнения сезонных работ в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода(сезона);

2. По соглашению сторон – при условиях, не зависящих от характера выполнения предстоящей работы:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, главными бухгалтерами ;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В трудовой договор, по соглашению сторон, может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). ст.70 ТК РФ

Испытание при приеме работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- лиц, заключивших договор до двух месяцев;

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.2.5. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

2.2.6. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.2.7. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка.

Форма трудового договора для всех работников принимается по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.2.8. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия предупреждать об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. (Ст.79 ТК РФ.)

2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами (Ст.68 ТК РФ).

2.2.10. Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.11. Обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.12. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.13. Осуществлять перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника (ст.72.1 ТК РФ, ст.72.2, ст.73).

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи Трудового кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, располо-

женное в той же местности если это, не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителем организации, заместителем и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

2.2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами

условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения об изменении условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме и оформлены дополнением к трудовому договору. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.2.15 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.16 Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова ра-

ботодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещение работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

2.2.17 Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.2.18 Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения СТК.

2.2.19 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.3. Председатель работников обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими Совету трудового коллектива методами.

2.3.2. Направлять работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.5. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, коллективного договора.

2.3.6. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.7. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений работников и обжаловать незаконные действия администрации.

2.3.8. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам трудовых взаимоотношений.

III раздел

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны согласились что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным планом работы, расписанием занятий графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для работников установить пятидневную непрерывную рабочую неделю с двумя выходными днями в неделю.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю – для педагогических работников и женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

3.4. Норма часов педагогических работников на 1 ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены: 36 часов в неделю по сменному графику работы с учетом суммированного рабочего времени, устанавливается:

старшим воспитателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

тьюторам, осуществляющих образовательную деятельность;

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществля-

ющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре.

(Приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

3.5. Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять отсутствующих работников, допускается с письменного согласия работника, с последующим приказом администрации.

3.6. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ст.93 Трудового Кодекса РФ).

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Россий-

ской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ч.5 ст.99 Трудового Кодекса РФ).

3.10. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия при наличии приказа администрации в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. (ст. 99 ТК РФ)

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения с письменного согласия работника.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельных работников (ст. 101 ТК РФ) (Приложение № 1).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудо-

вых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (ст. 101 ТК РФ)

3.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее 15 декабря текущего года с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст.123 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных коллективным договором и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней. (ст.321 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных.

3.14. Педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляется ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней. (постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска: инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (ст. 115ТК РФ; ст.23ФЗ № 181)

3.15.1. Работнику, (одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. (Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами").

3.16. Педагогические работники не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск

сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяется Положением.

3.16.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом работодателя. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

3.16.2. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается перенос отпуска на более поздний срок.

3.16.3 Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

3.16.4. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.16.5. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи

3.17. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск, включается:

- время приостановки работы не по вине работника;
- время фактической работы;

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года. (ст.121 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до начала (ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности.

В случае невыплаты, или несвоевременным предупреждением о начале отпуска, не позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются ст. 120 ТК РФ.

3.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с этим 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. (ст. 125 ТК РФ)

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, кроме работников, перечисленных в ч.3 ст.126 ТК РФ может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.21. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116, ст.117 ТК РФ) (Приложение № 2, 3).

3.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется настоящим коллективным договором и которые не могут быть менее 3-х календарных дней (ст. 119 ТК РФ, ст. 139 п.4) (Приложение № 2).

3.23. Порядок и условия предоставления этих отпусков являются приложением к настоящему коллективному договору

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

3.24. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- работникам, совмещающим работу с учебой – 4 дня в месяц.
- Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.25. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, на один час.

3.26. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику ***может быть предоставлен*** и до истечения шести месяцев.

По заявлению работника должен быть предоставлен в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой,
- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидов с детства независимо от возраста в удобное для них время - до 14 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.27. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска предоставляются ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.29. 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.

На основании письменного заявления работодатель **обязан** предоставить:

- бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – до 3 календарных дня;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней (без дороги);
- для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 календарных день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат – 2 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- для посадки и уборки овощей – до 4 календарных дней в год;
- родителям, имеющих детей младшего школьного возраста – до 1 месяца в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- женщинам, дополнительно выходной день - 1 день в месяц. (*ст.262 ТК РФ сельская местность*)
- 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), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (часть 2 ст.128 ТК РФ);

По письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску или используется отдельно полностью или по частям следующим работникам:

- работнику, имеющему 2 и более детей до 14 лет, - до 14 календарных дней в год в удобное для работников время;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в год в удобное для работников время;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в год в удобное для работников время;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в год в удобное для работников время;

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.30. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более **14** календарных дней не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный отпуск за первый год работы в данном учреждении (ст. 121 ТК РФ).

3.31. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха (ст.186 ТК РФ).

3.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.33. Работодатель беспрепятственно предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск при предъявлении путевки на санитарино-курортное лечение.

IV раздел ОПЛАТА ТРУДА

Стороны согласились что:

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения».

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Хабаровском крае» (Соглашение о минимальной заработной плате в Хабаровском крае на 2024 год.).

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Хабаровском крае размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П; 16 декабря 2019г. №40-П).»

4.3. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

4.3.1. По заявлению работника работодатель может производить выплату зарплаты на банковскую карту третьего лица.

Работодатель должен получить от сотрудника письменное заявление о желании получать зарплату на карту третьего лица с указанием банковских реквизитов.

К трудовому договору нужно оформить дополнительное соглашение, в котором будет указано положение о необходимости выплаты зарплаты на счет третьего лица.

4.4. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315–319 ТК РФ).

4.5. В случае задержки выплаты работниками заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.5.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.5.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплат 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.

Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ч.1 ст.157 ТК РФ).

4.6.1. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ч.2 ст.157 ТК РФ)

4.6.2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационных категорий, установленных педагогическим работникам в соответствии Правилами организации и проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Хабаровского края, утвержденными распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края № 1894 от 20.08.2012 года.

4.8. При переходе аттестованного на квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы или совмещении педагогических должностей, условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда педагогических работников образовательного учреждения и коллективным договором в соответствии с Приложением № 6.

4.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.10. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату

труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.11. Работодатель:

4.11.1. Выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину 20 числа текущего месяца;
- окончательный расчет: 5 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен (ст. 4 ТК РФ)

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

4.11.2. При выплате зарплаты обязуется в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается руководителем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

4.11.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты, или несвоевременным предупреждением о начале отпуска, не позднее, чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. (абз.1,3 ст. 124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение части отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.11.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.11.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производит оплату труда в повышенном размере не менее 4%. (Приложение №4)

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 147 ТК РФ)

4.11.6. Работнику за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты по его желанию может предоставляться дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

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

4.11.8. Устанавливаются стимулирующие надбавки и доплаты за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда с учетом мнения СТК согласно «Положения о порядке и условиях установления стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работников учреждения»

4.11.9. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение надбавки в соответствии «Положением о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы работникам».

4.11.10. Производит один раз в год выплату материальной помощи работникам ДООУ в размере одного должностного оклада в течение года по личному заявлению в пропорционально отработанному времени в течение года в соответствии с «Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам».

4.11.11. Производится доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работникам учреждения, выплаты устанавливаются работникам учреждения на определенный период (учебный год, квартал, полугодие, месяц) или единовременно, в соответствии с «Положением об установлении компенсационных выплат работникам учреждения».

4.11.12. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производит доплату к заработной плате. (Приложение № 4)

4.11.13. Производит доплату сторожам за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35% (Приложение № 5).

4.11.14. Оплата труда педагогов при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

4.11.15. За дополнительную работу по другой профессии (должности) или работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производит оплату в размере, устанавливаемом соглашением сторон в пределах 100% экономии фонда оплаты труда.

4.12. Совет трудового коллектива:

4.12.1. Проводит согласование по представленным работодателем локальным актам по оплате труда в порядке ст.372 ТК РФ

4.12.2. Осуществляет контроль за правильным начислением зарплаты работникам учреждения.

V раздел

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Совета трудового коллектива.

5.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

5.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможности расторжения трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий» (первый абзац пункта 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 редакции от 22.12.2014) № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»)

5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных работников;

Указанные мероприятия осуществляются по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.5. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников.

К массовому освобождению в учреждении относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (п.7.5 Отраслевое тарифное соглашение).

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии при отсутствии необходимого стажа);
- лица, имеющие инвалидность;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида.

5.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- работающим инвалидам; лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, проработавшим на предприятии 10 и более лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;

- несовершеннолетним работникам;
- молодым специалистам в течение 3 лет.

5.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. (ч.2 ст.180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

5.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные ниже стоящие рабочие места, имеющиеся в организации. (ст. 81 ТК РФ)

5.12. При наличии свободных рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней лиц.

5.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса. (ст.180 ТК РФ).

5.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.15. Аттестация работников проводится в соответствии с «Положением об аттестации» сроком на 5 лет.

5.16. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений продлять до одного года действие имеющихся квалификационных категорий в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с увольнением по сокращению штата или численности работников, выходом на пенсию независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- работникам, прибывшим из других районов (отраслевое тарифное соглашение).

5.17. Стороны вправе ходатайствовать в исключительном случае по результатам аттестации о присвоении более высокой квалификационной категории, чем заявил аттестуемый. (ОТС)

5.18. Работники образования имеют право на повышение своей квалификации 1 раз в 3 года.

Курсовая переподготовка педагогических работников проводится в соответствии с перспективным планом учреждения.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя зарплата.

5.19. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

5.20. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. (ст. 82 ТК РФ).

5.21. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

5.22. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные).

Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных законодательными актами Правительства Хабаровского края.

5.23. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае направления в другую местность – дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст.139 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя. (ст.168 ТК РФ).

VI раздел ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны руководствуются в своей деятельности «Планом санитарно-оздоровительных мероприятий». План разрабатывается на основе анализа заболеваемости работников организации, осуществляемого работодателем совместно с профсоюзом ежеквартально:

6.1.1. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда. (Приложение № 7)

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена соглашением по охране труда.

6.2.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с СТК инструкции по охране труда для работников.

6.2.3. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.4. Выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие сертифицированные средства индивидуальной защиты на работах с вредными

условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением. (Приложение № 8)

На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

6.2.5. Обеспечивать проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Проведение инструктажей с работниками учреждения регламентируется ГОСТом 12.0.004 – 90.

6.2.6. Периодические медицинские осмотры работников проводятся ежегодно.

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

6.2.7. Работодатель обязуется обеспечивать работников необходимыми средствами первой медицинской помощи в доступном месте.

6.2.8. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев на производстве, отчисляется от фонда оплаты труда 0,2% в фонд социального страхования.

6.2.9. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск согласно Приложения № 3;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей. (Приложение № 4)

6.2.10. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим в учреждении, соответствующий требованиям санитарных правил по охране труда.

6.3. Уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.4. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета трудового коллектива.

6.5. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным предоставляется 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для вы-

полнения возложенных на них обязанностей. Предоставлять возможность обучения вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы.

6.6. Работнику, полно или частично утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве не по вине пострадавшего или профессионального заболевания, возмещается ущерб в порядке и размерах, согласно Федеральному Закону РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях».

6.7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда.

6.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Советом трудового коллектива, в совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах.

6.9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

6.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.11. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

6.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.13. Осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

6.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, Федеральными законами и иными нормативными актами.

VII раздел

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.1.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника). (ст.177 ТК РФ)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно – по 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.3. Обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.4. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

7.1.5. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период

десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173 ТК РФ).

7.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

7.1.7. К дополнительным отпускам согласно ст. 173, ст. 175 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.1.8. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях, предоставляются согласно ст. 174, 176 ТК РФ.

7.1.9. Женщинам выплачивается пособие по беременности и родам в размере, предусмотренном Федеральным законом (ФЗ № 122 ст.24)

7.1.10. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) условия и порядок реализации гарантий утвержден решением собрания депутатов Амурского муниципального района от 10.09.2014 № 100»:

- впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате в полном размере (50 %) с первого дня работы в указанных районах.
- впервые вступающей в трудовые отношения и не имеющей стажа проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения, установленного для данной местности размера процентной надбавки;
- впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее трех лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30% заработной платы с первого дня работы.

7.1.11. Работникам предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года отпуск в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц,

работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета, устанавливается органами местного самоуправления.

Оплата стоимости проезда личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и неработающих членов его семьи и обратно производится по заявлению работника.

Оплата производится перед отъездом в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. (ст. 325 ТК РФ).

7.1.12. Работникам, заключившим трудовые договора о работе в организации и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, за счет работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере должностного оклада работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте (ст. 326 ТК РФ).

7.1.13. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей, работа, в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 27.09.1999 № 1067, включается в выслугу при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, через 25 лет работы.

7.1.14. Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины по достижении возраста 58 лет и женщины по достижении возраста 55 лет, если они проработали не менее 20 календарных лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет (подпункт 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ)

7.1.15. Педагогический работник имеет право на выплату единовременного пособия в размере **восьми** должностных окладов при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профес-

сиональной образовательной организации(Положение Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 №424-пр).

7.1.16. При увольнении по выходу на пенсию по старости, стаже педагогической деятельности 25 лет и более, по выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (Закон № 261 Хабаровского края от 01.01.2005).

7.1.16. Производит один раз в год выплату материальной помощи работникам учреждения в размере тарифной ставки (одного должностного оклада) в течение года по личному заявлению в пропорционально отработанному времени в течение года.

7.1.17. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

7.1.18. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные);
- проживание в гостинице;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предше-

ствующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). (ч.1 ч.3 ст.139 ТК РФ).

Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных законодательными актами Правительства Хабаровского края.

Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае направления в другую местность – дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

VIII раздел ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора, ознакомление с ним работников в 7-дневный срок с момента заключения, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, как и все возможные изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. (ст. 51 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. (ст.25 ТК РФ)

8.4. Совет трудового коллектива для контроля по выполнению коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективном договоре.