

Юридический адрес:
630098, г. Новосибирск,
ул. Барьерная, 21
т/ф. 8(383)306-45-85

Принят на общем собрании
трудового коллектива
количество Работников _____
«__» _____ 2023 г.
Протокол № 3
Подписан «13» 06 2023г.



Представитель работодателя -
заведующий МАДОУ д/с №165
О. Я. Кузенкова
«13» _____ 2023 г.



Представитель Работников -
председатель первичной
профсоюзной организации
Д. С. Шумилина
«13» _____ 06 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска «Детский сад №165»
на 3 года

Департамент экономики и стратегического
планирования мэрии города Новосибирска

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

в Управлении по труду и эффективности
деятельности муниципальных организаций
мэрии города Новосибирска

Регистрационный № 14-13/1607 2023

Начальник
управления Александр П. В. Асдобер
(подпись) (инициалы, фамилия)

Юридический адрес:
630098, г. Новосибирск,
ул. Барьерная, 21
т/ф. 8(383)306-45-85

Принят на общем собрании
трудового коллектива
количество Работников _____
«__» _____ 2023 г.
Протокол № ____
Подписан «__» _____ 2023г.

Представитель работодателя -
заведующий МАДОУ д/с №165
_____ О. Я. Кузенкова
«__» _____ 2023 г.

Представитель Работников -
председатель _____ первичной
профсоюзной организации
_____ Д. С. Шумилина
«__» _____ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Новосибирска «Детский сад №165»
на 3 года

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»; Законом Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-03 «О социальном партнерстве в Новосибирской области»; Постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 "О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска; Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2018 - 2020 годы, зарегистрированным в комитете по труду мэрии города Новосибирска от 15.01.2018 №1 и дополнительным соглашением к нему от 28.08.2019г.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Новосибирска «Детский сад № 165» (МАДОУ д/с № 165).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора МАДОУ д/с №165 являются:

- МАДОУ д/с №165 в лице заведующего Кузенковой Ольги Яковлевны, именуемой далее, Работодатель;

- Работники МАДОУ д/с №165 в лице Шумиловой Дарьи Сергеевны председателя профсоюзной организации, именуемой далее, Работники.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три года), вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по утверждению правил внутреннего распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по утверждению положения о системе оплаты труда работников ДОУ;
- по ведению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по разделению рабочего дня на части;
- по утверждению графиков отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;

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

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

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

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением Работников под подпись в срок не позднее 5 (пяти) рабочих дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.11. Стороны создают Комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением комиссии по трудовым спорам (статья 382 ТК РФ).

1.12. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

Раздел 2. Трудовой договор, обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.2. До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого Работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения Работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для Работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев. 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 Работников и другие периоды, когда они фактически отсутствовали на работе (статья 70 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- – предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет);
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие Работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

2.8. Работодатель организует переподготовку кадров Работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в организации.

2.9. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- приостановить прием на работу новых Работников;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

2.10. При принятии решений об увольнении в случае несоответствия Работников занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, принимать меры по переводу Работников с их письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Квоту для приема инвалидов рассчитывают ежегодно, до 1^е февраля, исходя из среднесписочной численности сотрудников за IV¹ квартал предыдущего года. Дробное число квоты округляют в сторону уменьшения до целого значения. В случае если размер квоты получился меньше единицы, значение квоты приравнивают к единице.

Квота считается выполненной, если инвалид трудоустроен на любое рабочее место в соответствии с трудовым законодательством.

2.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя

может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, графиками работы отдельных специалистов.

3.2. Продолжительность работы руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения составляет 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Рабочий день в организации начинается в 7:00 и заканчивается в 19:00.

Работодатель обеспечивает Работнику возможность приема пищи в рабочее время (статья 108 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для Работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников (воспитателей групп общеразвивающей направленности, старших воспитателей, педагогов - психологов) – 36 часов;
- для педагогических работников (воспитателей групп оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, инструкторов по физической культуре) – 30 часов;
- для педагогических работников (воспитателей групп комбинированной, компенсирующей направленности) – 25 часов;
- для музыкальных руководителей – 24 часов;
- для учителей-логопедов, дефектологов – 20 часов;
- продолжительность рабочей смены по внешнему совместительству не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

3.4. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

3.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.8. Работодатель привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации также следующих работников: - имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие дни.

Работники предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

- работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту должен предоставить подтверждающие документы: свидетельство о рождении, повестка или уведомление о заключении контракта.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо письменного согласия работников, необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию Работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в организации.

3.12. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель по согласованию с Представительным органом работников

утверждает график отпусков. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий Работников устанавливается в соответствии с требованиями главы 19 ТК РФ с учетом категорий Работников:

- педагогические – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

- несовершеннолетние – 31 календарных дней (статья 267 ТК РФ);

- инвалиды – 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", статья 23;

- остальные – 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.13.1. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.13.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.13.3. Неиспользованная, в связи с отпуском, 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.

3.13.4. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск по согласованию сторон при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

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

3.15. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет дополнительный 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, 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;

- в связи с юбилейными датами – 1 календарный день;

- первый день занятий для родителей учеников начальной школы.

3.16. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время имеют следующие Работники:

- ветераны;

- работники, удостоенные высшего звания или награжденные государственными орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России,

кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

- работники, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работники, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России";
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель),

воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- супруги военнослужащих;

- работники, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 2 марта 1998 № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: - период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время не позднее 6 месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск можно использовать как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации работников: имеющих ребенка до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своими правом отказаться от направления в служебную командировку.

Указанные работники предоставляют в отдел кадров работодателя документы, подтверждающие право на льготы, если это не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений. Работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту должен предоставить подтверждающие документы: свидетельство о рождении ребенка, повестку или уведомление о заключение контракта.

Раздел 4. Формы и системы оплаты труда

4.1. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования работников МАДОУ д/с № 165 определяются Положением об оплате труда.

4.2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников устанавливаются согласно Постановлению мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», Постановления Мэрии города Новосибирска от 05.09.2022 года № 3089 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», с учетом образования и стажа педагогической работы или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Должностные оклады (оклады) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих устанавливаются согласно Приказа Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», Приказа Министерства труда и социального развития Новосибирской области от 25.12.2020 года № 1109 «О внесении изменений в приказ министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13.06.2019 № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общепрофессиональным профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами с учетом образования и стажа работы, группы по оплате труда руководителя.

4.4. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определённых уставом учреждения, а также их непосредственные руководители. (Руководители структурных подразделений; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал)

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки труда и не могут составлять менее 4 % должностного оклада.

✓ Поварам за вредные условия труда устанавливается доплата – 4% должностного оклада (Класс условия труда 3.1)

4.6. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153ТК РФ.

4.9. Размер доплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников устанавливаются в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 "О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории должностей	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	Классы, (группы) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе, педагогические работники	20*
		другие работники **	15**

	с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях		
2.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.	Руководитель	20
		педагогические работники **** другие работники **	20 15
3.	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники ****	15
		другие работники **	10

Примечания:

*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах) с учетом действующих норм СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

** к другим работникам относятся работники, осуществляющие деятельность непосредственно в указанных классах, группах.

**** педагогические работники образовательных учреждений, непосредственно осуществляющие указанную деятельность.

4.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяется учреждением самостоятельно в соответствии с положением об установлении систем оплаты труда работников МАДОУ д/с № 165, в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Заработная плата работников не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ « О минимальном размере оплаты труда», с начислением районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения, при одновременном выполнении следующих условий:

- работником полностью отработана месячная норма рабочего времени;
- выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.13. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет Работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца 25 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца 10 число месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За 1 день до срока выдачи заработной платы Работнику выдается расчетный лист.

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

4.14. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Постановлением мэрии города Новосибирска. (ст. 134 ТК РФ).

4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель учреждения.

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

Раздел 5. Содействие занятости, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников и закрепление профессиональных кадров

5.1. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации Работника определяется Работодателем и действующим законодательством. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», (статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.2. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора (пункт 3 статья 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) категория.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.3.2. Работодатель обязуется:

5.3.3. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

5.3.4. Способствовать прохождению аттестации педагогических работников

не реже чем один раз в пять лет.

5.3.5. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.6. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять место работы (должности), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173 - 176 ТК РФ.

5.3.8. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных Работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказ в установлении) квалификационной категории;

- не менее чем за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни.

5.3.9. Не допускать увольнение Работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения обязательно уведомлять об этом территориальные органы занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

5.4. Способствовать повышению социального статуса и закрепления в учреждении молодых специалистов.

5.4.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

5.4.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

5.4.3. Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

5.4.4. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- ✓ призыв на военную службу;
- ✓ переход работника в другое образовательное учреждение;

- ✓ направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- ✓ нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- ✓ при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;

5.4.5. Содействовать профессиональной адаптации молодых специалистов по:

- ✓ социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- ✓ повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);
- ✓ изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;
- ✓ организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;
- ✓ созданию и развитию системы наставничества.

5.4.6. Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 06.10.2009 № 405 "О социальной поддержке молодых специалистов муниципальных учреждений образования" в виде единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора Новосибирской области для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

- ✓ впервые окончил учреждение высшего или среднего профессионального образования;
- ✓ заключил трудовой договор с учреждением;
- ✓ работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностного оклада).

Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством, и обязуется:

6.1.1. создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

6.1.2. создать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии требованиям охраны труда;

6.1.3. обеспечить разработку и выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по охране труда;

6.1.4. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных

производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

6.1.5. провести специальную оценку условий труда рабочих;

6.1.6. обеспечить ознакомление работников под подпись об условиях и охране труда в организации, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам, в связи с этим компенсациях в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

6.1.7. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

6.1.8. выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда;

6.1.9. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.1.10. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ на рабочем месте;

6.1.11. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

6.1.12. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования (ОПО) и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

6.1.13. в соответствии с действующим законодательством обеспечить своевременную выдачу, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника вышеуказанными средствами и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость (список выдаваемых средств утверждается Работодателем по согласованию с Представительным органом работников и может быть оформлено соответствующим приложением к коллективному договору);

6.1.14. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

6.1.15. создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

6.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.2.4. проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2.5. проходить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.6. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.2.7. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. Работодатель создает необходимые условия для работы инвалидов, в случае приема их на работу в МАДОУ д/с № 165.

6.4. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей Работников учреждения.

Раздел 7. Диспансеризация

7.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

Раздел 8. Гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства 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;

- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2. Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

8.3. Работодатель выплачивает женщинам-матерям пособие по уходу за детьми до трехлетнего возраста в размере, установленном государством.

8.4. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.5. Работодатель ходатайствует перед вышестоящими органами о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.6. Работодатель организует в учреждении общественное питание (место для приема пищи).

8.7. Работодатель производит распределение средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам МАДОУ д/с №165 в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, работникам, проживающим на значительном расстоянии от места работы, а также имеющим разъездной характер работы в размере не более 400 рублей в месяц.

8.8. освобождаются от родительской платы родители детей работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования) в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 24 марта 2020 г. N 1032"О Порядке установления и взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях города Новосибирска".

8.9. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.10. Представительный орган работников обязуется:

8.10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и прочих бюджетных средств.

8.10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, согласования с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

8.10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременному предоставлению работникам отпусков и их оплаты.

8.10.9. Совместно с Работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления Работодателем в налоговые органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.10.11. Предоставлять бесплатные подарки для детей сотрудников (до 14 лет) к новогодним праздникам.

8.10.12. Содействовать успешной деятельности учреждения, сотрудничать на началах социального партнерства с администрацией, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка.

Раздел 9. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников

9.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании (ст.377 ТК РФ).

Хозяйственное содержание данного помещения (уборка, ремонт и т. д.) является обязанностью Работодателя.

9.3. Представительный орган работников признает, что проведение собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с Работодателем.

9.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего

трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации соревнования.

9.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.6. Работодатель учитывает мнение Представительного органа работников (согласует с ним) при рассмотрении следующих вопросов:

- расторжение трудового договора между Работником и Работодателем, по инициативе работодателя (ст.82; 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпуска (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление Правил внутреннего трудового распорядка (ст.101 ТК РФ);
- установление повышенной заработной платы за вредные или опасные и другие особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- и другие вопросы.

9.7. Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров

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

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

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной

регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

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

11.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после уведомительной регистрации.

11.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонам.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

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

11.8. 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.

*Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью _____ листов.
Заведующий МАДОУ д/с № 165
_____ О.Я. Кузенкова*

*Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью _____ листов.
Заведующий МАДОУ д/с № 165
_____ О.Я. Кузенкова*

*Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью _____ листов.
Заведующий МАДОУ д/с № 165
_____ О.Я. Кузенкова*
