

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МАДОУ детский сад № 36, создания для них благоприятных условий деятельности и направлен на повышение социальной защищенности, обеспечения стабильности и эффективности работы МАДОУ детский сад № 36, а также взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МАДОУ детский сад № 36.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель – Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 36 «Радуга» (далее – МАДОУ) в лице заведующего МАДОУ;

- работники МАДОУ, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения о мерах социальной поддержки работников МАДОУ, об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышении квалификации и переобучения (переподготовки), гарантий, компенсаций и льгот работников МАДОУ.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на весь период и на всех работников МАДОУ.

1.6. Обязательства настоящего Коллективного договора не могут приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ.

1.7. Работники, не являющимися членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудовых отношений с заведующим МАДОУ; при реорганизации (слиянии, разделении) в течение всего срока реорганизации; при ликвидации в течение всего срока проведения ликвидации; в случае окончания срока действия Коллективного договора в течение трех месяцев до подписания нового Коллективного договора.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

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

1.12. Все спорные вопросы решаются сторонами путем взаимных переговоров.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

2. Организация повышения эффективности деятельности МАДОУ

2.1. Работодатель обязуется:

- признать и принять действующее трехстороннее соглашение главы Невьянского городского округа, управления образования Невьянского городского округа и Невьянской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- принимать локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области и Невьянского городского округа, настоящим Коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета;

- своевременно вносить изменения в локальные нормативные акты МАДОУ с учетом требований законодательства и изменений условий труда;

- предоставлять работникам условия, обусловленные трудовым договором.

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои должностные обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности;

- сохранять имущество МАДОУ;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательной деятельности;

- незамедлительно предоставлять сведения о прохождении медицинских обследований.

3. Трудовой договор. Гарантии при заключении и при расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу письменными трудовыми договорами;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора;
- сообщать в письменной форме профсоюзному комитету, в центр занятости о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- в случае ликвидации МАДОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;
- обеспечить занятость работников в соответствии с трудовым договором. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставить работнику другую подходящую работу с согласия работника с оплатой по фактически отработанному времени;
- проводить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, только с учетом мнения профсоюзного комитета;
- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не менее 1 раза в три года.
- направить с письменного согласия работника на прохождение независимой оценки квалификации;
- в случае подготовки, переподготовки, повышения квалификации, прохождения независимой оценки квалификации работников производить оплату согласно Трудовому кодексу Российской Федерации;
- создавать условия для прохождения аттестации административными и педагогическими работниками;
- предоставить преимущественное право принятия на работу при открывшихся вакансиях в МАДОУ лицам, уволенным с работы по сокращению штатов;
- предоставить преимущественное право в случае сокращения численности или штата работников лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), а также проработавшим в МАДОУ свыше 10 лет и имеющим государственные награды;

- определять необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников согласно плану МАДОУ по согласованию с профкомом.

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработную плату работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивать в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливать по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

- установить 5-дневную рабочую неделю;

- утвердить график работы педагогических работников 36 часов в неделю из расчета на 1 ставку, в т.ч. педагог-психолог, специалистов (учитель-логопед, учитель-дефектолог) – 20 часов в неделю из расчета на 1 ставку, музыкальных руководителей – 24 часа в неделю из расчета на 1 ставку, администрации (заведующий, заместители) в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели из расчета на 1 ставку, остальным работникам – 40 часов в неделю из расчета на 1 ставку;

- установить продолжительность рабочего дня согласно утвержденному графику сменности;

- установить очередность предоставления очередных отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом необходимости обеспечения работы МАДОУ и благоприятных условий для отдыха работников;

- извещать о времени и начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала;

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам при наличии обстоятельств личного характера (бракосочетание, рождение, смерть, чрезвычайная ситуация и т.д.), исходя из возможностей функционирования МАДОУ;

- сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и учета мнения профсоюзного комитета;

- предоставлять по желанию работника дополнительное время отдыха вместо повышенной оплаты за сверхурочные работы, но не менее сверхурочного отработанного времени.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется:

- устанавливать систему оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ;

- выплачивать в полном размере заработную плату не менее двух раз в месяц 22 числа - за первую половину месяца и 07 числа - окончательный расчет за предшествующий месяц работы;

- гарантировать работникам уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;

- самостоятельно устанавливать с учетом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников).

- начислять и выплачивать заработную плату в размере не менее 2/3 средней заработной платы за время простоя по вине работодателя, не менее 2/3 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, время простоя по вине работника не оплачивается, а в случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора - в размере среднего заработка;

- обеспечивать получение социальных гарантий в объемах, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

- гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;

- за образцовое выполнение должностных обязанностей, качество труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ;

- сохранить повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги (к минимальному окладу, ставке заработной платы) установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные системой оплаты труда в МАДОУ за соответствующую квалификационную категорию до достижения ими пенсионного возраста в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 1 года.

- при аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимающих в межаттестационный период активное участие в мероприятиях разных уровней, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательную деятельность, на основании решения Педагогического совета МАДОУ ходатайствовать перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации;

- выплачивать единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденным правительством Свердловской области выпускникам среднего и высшего профессионального образования впервые поступившим на постоянную работу в МАДОУ на педагогические должности и устанавливать стимулирующую выплату в размере 20% к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги (к минимальному окладу, ставке заработной платы);

- производить все виды выплат на основании нормативных актов, в том числе локальных.

6. Условия охраны и безопасность труда

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного проведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий;

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;

- проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников;

- организовать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников согласно приказу Министерства здравоохранения и Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2020г. № 988н/1420н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении, которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также уход за ними;

- обеспечить наличие медицинских аптечек и их укомплектованность;
- установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в МАДОУ;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственно опасности для его жизни и здоровья;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
- проводить специальную оценку условий труда не менее 1 раза в 5 лет в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

6.2.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.2.3. При аттестации педагогических работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших за период работы с момента последней аттестации активное участие в районных и областных мероприятиях и стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, педагогический совет

организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов профессиональной деятельности педагогического работника за период работы с момента последней аттестации в качестве результатов оценки профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.2.4. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности.

6.2.5. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности вправе обратиться в уполномоченный орган за получением единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

6.2.6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего

образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.2.7. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 6.2.6 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.2.8. При наличии путевки в санатории-профилактории работнику предоставляются дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.2.9. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

6.2.10. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.11. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете. В случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным, выплаты стимулирующего характера производятся при выплате заработной платы за месяц, следующий за отчетным.

7. Социальные гарантии

7.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное страхование работников и своевременные перечисления обязательных страховых взносов;
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев в МАДОУ;
- обеспечить контроль и сохранность за архивными документами для оформления пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.;
- вести персонифицированный учет в соответствии с требованиями об индивидуальном персонифицированном учете, своевременно и достоверно оформлять и предоставлять сведения о стаже и заработной плате работников в Пенсионные фонды;
- в случае участия работников МАДОУ в различных спортивных соревнованиях, конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка;

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники МАДОУ имеют право освобождения от работы на 2 рабочих дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Освобождение от работы закрепляется на основании письменного заявления работника;

- беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников МАДОУ;

- предоставлять членам профсоюза время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе съездом, конференций, собраний и т.д.

8. Обеспечение условий деятельности профсоюзной организации выборного профсоюзного органа МАДОУ

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем и защитником прав и интересов работников МАДОУ в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных локальных актов по оплате труда;

- предоставлять, отстаивать и защищать законные права работников посредством участия членов профсоюза в комиссиях по охране труда, трудовым спорам и обращениям в судебные органы по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью в МАДОУ;

- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и работниками МАДОУ;

- осуществлять профсоюзный контроль по вопросам трудового договора (эффективного контракта), рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, по охране труда, а также по другим социально-трудовым вопросам;

- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- содействовать администрации в обучении работников по охране труда;

- организовать культурно-просветительную, физкультурно-оздоровительную, консультативную помощь с работниками МАДОУ, при желании с членами их семей;

- оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов;

- содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в МАДОУ;
- вести контроль педагогического стажа и заслуг работников МАДОУ, а также членов профсоюза, дающих право на досрочную пенсию и льготы;
- доводить до сведения работников информацию, предоставляемую Горкомом Профсоюза;
- способствовать укреплению трудовой дисциплины, разрешению трудовых споров, конфликтов в МАДОУ;
- содействовать оздоровлению работников и их детей;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных средств;
- информировать работников МАДОУ о принимаемых Профсоюзом мерах по социально-экономической защите членов профсоюза;
- участвовать в работе различных комиссий по организации деятельности МАДОУ;
- не организовывать и не призывать работников к акциям протеста;
- награждать работников – членов профсоюза премиями, ценными подарками по итогам работы, установленными профкомом;
- контролировать установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленными в организациях системами оплаты труда.
- осуществлять контроль за выплатой заработной платы в размере не менее $\frac{2}{3}$ ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
- контролировать выплату заработной платы работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора.
- осуществлять контроль за выполнением утвержденного перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285.

9. Контроль и ответственность по выполнению Коллективного договора. Заключительные соглашения

9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами по труду.

Контроль выполнения Коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляют постоянно. Не менее 1 раза в год стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора.

9.3. Стороны договорились:

- в случае невыполнения обязательств с одной из сторон, каждая сторона имеет право применять общественные нормы содействия, в соответствии с законодательством Российской Федерации обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении ответственности, а также вносить предложения о переизбрании профсоюзного комитета.

10. Порядок рассмотрения споров, внесения изменений и дополнений. Срок действия

10.1. В МАДОУ установлен следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации;

- выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 45 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме;

- в случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо сдержит предложения по его совершенствованию работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения приемлемого решения;

- при не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт или продолжает консультации, направленные на обеспечение согласия.

10.2. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Коллективного договора, привлекается комиссия по охране труда (трудовым спорам).

10.3. Коллективные споры, возникающие в процессе реализации Коллективного договора, решаются в соответствии с Трудовым кодексом.

10.4. Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2022 года и действует по 01 марта 2025 года. Изменения и дополнения проводятся по взаимному согласию сторон после обсуждения на Общем собрании МАДОУ и обязательной регистрацией в органах по труду.

Пронумеровано и пронумеровано
14 (четыренадцать) листов

Заведующий МАДОУ детский

И.В. Егорова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575882

Владелец Егорова Любовь Васильевна

Действителен с 24.02.2022 по 24.02.2023