

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 125» г.Рязани

Ашихмина И.В.

2022 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ

«Детский сад № 125» г.Рязани

Евдокимова Т.А.

« 19 »

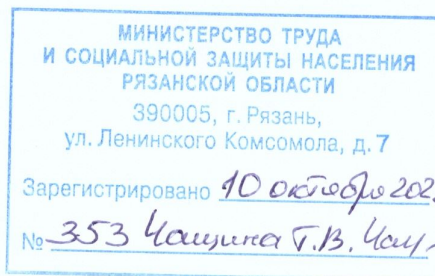
09

2022 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 125» на 2022 – 2024 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива 19.09.2022



г.Рязань, 2022

СОДЕРЖАНИЕ:

- I. Общие положения.
- II. Трудовые отношения.
- III. Оплата труда.
- IV. Рабочее время и время отдыха.
- V. Обеспечение социальных гарантий.
- VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- VII. Условия и охрана труда.
- VIII. Обязательства в области управления.
- IX. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.
- X. Контроль за выполнением Коллективного договора.
- XI. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации Коллективного договора.
- XII. Заключительные положения.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 125» города Рязани (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного Учреждения и установлению дополнительных социальных, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - Представитель работников);
- работодатель в лице его представителя — заведующего Учреждением.

1.4. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации Учреждения, а также работников, поступивших на работу после его заключения.

1.5. Стороны договорились, что работодатель признает Представителя работников единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1.6. Представитель работников признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создания положительного микроклимата.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания, регистрации соответствующим органом по труду. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.10. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматриваться в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ.

1.14. Настоящий Коллективный договор разработан на основе следующей нормативно-правовой базы:

- Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Трудового кодекса РФ;
- Устава МБДОУ «Детский сад № 125»;
- Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (согласование) Представителя работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- 3) Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани;
- 4) Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани;
- 5) Положение о материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани;
- 6) Положение о премиальных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани;
- 7) Иные локальные нормативные акты Учреждения.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Представителя работников:

- учет мнения (по согласованию) Представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, на организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечении их занятости, совершенствования оплаты и условий труда.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе

трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников и другими нормативно-правовыми актами Учреждения.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок или определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки воспитателей Учреждения больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) с письменного согласия работника может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

в) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «в» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

При введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника под подпись с:

- настоящим Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о защите персональных данных работников;
- Положением об оплате труда работников;
- Положением об антикоррупционной политике;
- Кодексом этики;
- иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ) и дополнительным основаниям с дистанционным работником (ст. 312.8 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя со следующими категориями работников не может производиться с:

- а) работниками в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном отпуске, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске (ст.261ТК РФ);
- б) лицами, моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- в) женщинами, имеющих детей до 3-х лет (ст. 261 ТК);
- г) работающими инвалидами;
- д) лицами, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- е) одинокими матерями, воспитывающих детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

2.12. Представитель работников обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- б) инициировать формирование комиссии по трудовым спорам и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей Учреждения;
- в) участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- г) предпринимать меры, предусмотренные предотвращению массовых сокращений работников.

2.13. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор;
- предоставлять первичной профсоюзной организации Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Рязанской области, Коллективным договором, учитывая мнение Представителя работников и своевременно вносить в них изменения в соответствии с требованиями законодательства;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере

деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления первичной профсоюзной организации Учреждения о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.14. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- повышать свою квалификацию.

2.15. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения и организует их проведение. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже чем один раз в три года.

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

2.17. Работодатель организует проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию один раз в пять лет. По её результатам работодатель устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям

повышающие коэффициенты и производит оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении категории.

III. Оплата труда

3.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Рязанской области, муниципальными нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников).

3.2. Заработная плата работника Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и размера минимальной заработной платы в Рязанской области.

3.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника Учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

3.8. Заработная плата работника Учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты по повышающим коэффициентам;
- компенсационные выплаты (доплата за работу в ночное время; выплаты при выполнении работ различной квалификации; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы);
- стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы в Учреждении (за исключением

административно-управленческого персонала); премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты.

3.9. При переходе на новую систему оплаты труда работодатель обязан уведомлять письменно каждого работника не позднее, чем за 2 месяца до введения новой системы оплаты труда в действие.

3.10. Заработная плата выплачивается работникам путем безналичного перечисления денежных средств с лицевого счета учреждения в ФКУ администрации г. Рязани на лицевые счета зарплатных карт работников Учреждения 7-го и 22-го числа каждого месяца.

3.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 125» города Рязани.

3.12. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в форме расчетного листа.

3.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.14. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с картой специальной оценки условий труда или отчетом о проведении специальной оценки условий труда.

3.15. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении у них педагогического стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.16. Гарантируется первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

3.17. Работодатель обязан на 1-е января, на 1-е сентября текущего года составлять тарификационные списки педагогических и руководящих работников и согласовывать с Представителем работников.

3.18. Работодатель оплачивает работнику по листу временной нетрудоспособности первые три дня за счет средств Учреждения, выделенных на оплату труда.

3.19. Представитель работодателя обязуется:

- организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы;
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время отдыха - время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.2. Режим труда и отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников, графиками рабочего времени, утверждаемыми работодателем, с учётом мнения Представителя работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается по соглашению сторон.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени - 40 часов в неделю, выходными днями – суббота, воскресенье.

Для медицинских работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 39 – часов в неделю в соответствии со ст. 350 ТК РФ, выходными днями – суббота, воскресенье.

Для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период для учета рабочего времени - 1 год. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени равной 40 часам.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями – суббота, воскресенье с сокращенной продолжительностью рабочего времени:

- воспитатель - не более 36 часов в неделю;
- воспитатель групп компенсирующей направленности - не более 25 часов в неделю;
- учитель логопед - не более 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - не более 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;

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, трудовым договором.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и согласовывается с Представителем работников.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются графиками работы.

Графики работы утверждаются заведующим МБДОУ «Детский сад № 125» и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Местом приема пищи в

данном случае является рабочее место конкретного работника. Графики работы объявляются работникам под подпись.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В период ремонта Учреждения, педагогические работники привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала ремонта.

Обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, руководителю и педагогическим работникам

предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (для отдельных категорий – 56 календарных дней).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам (ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости – 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, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 5 календарных дней.

4.8. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.9. Работодатель обязуется:

- обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

- предоставлять работнику при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

V. Обеспечение социальных гарантий

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.2. Производить материальное стимулирование с целью установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Учреждения. Оказание материальной помощи работникам Учреждения производится в пределах средств, выделенных на оплату труда, на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Работники учреждения освобождаются от платы за присмотр и уход за их детьми в дошкольном образовательном учреждении.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Представителю работодателя не позднее чем за два месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

6.2. Стороны договорились, что:

- 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; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VII. Условия и охрана труда

7.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать реализацию политики Учреждения в области охраны труда.

7.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим Коллективным договором.

7.2.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.4. Обеспечить за счет средств учреждения приобретение и выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих средств, дезинфицирующих и обезвреживающих средств в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

7.2.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет средств учреждения обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

7.2.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.8. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования. Своевременно обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

7.2.9. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.11. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.12. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.13. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.14. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.15. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.2.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на

другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.2.17. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.2.18. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.2.19. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Представитель работников обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Учреждения по вопросам безопасности и охраны труда.

7.3.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.3.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.3.5. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

VIII. Обязательства в области управления

8.1. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Представителя работников:

- учет мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- проведение первичной профсоюзной организации Учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- обсуждение первичной профсоюзной организацией Учреждения планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективных договоров;
- иные формы.

8.2. Представитель работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации Учреждения;
- ведения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда.

8.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.4. Представитель работников обязуется:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных Коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания Учреждения к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль за его выполнением;
- совместно с администрацией контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование воспитательно – образовательного процесса, повышение престижа Учреждения, создание условий творческого труда для работников.

IX. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим Коллективным договором.

9.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

9.4. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов первичной профсоюзной организации;
- не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации Учреждения посещать все помещения Учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- перечислять на счет первичной профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
- предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.
- предоставлять первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

X. Контроль за выполнением Коллективного договора

10.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- контроль за выполнением Коллективного договора работодатель и первичная профсоюзная организация Учреждения осуществляют постоянно;
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются в его реализации на общем собрании трудового коллектива;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- работодатель расторгает трудовой договор с лицами, виновными в неисполнении обязательств Коллективного договора;

Представитель работников:

- информирует работодателя о нарушениях условий Коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение Коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

10.2. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XI. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации Коллективного договора

11.1 Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК).

XII. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

12.3. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся по взаимному согласию Сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

12.4. При необходимости внесения в приложения Коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании трудового коллектива Учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из Сторон. При этом Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор, должна уведомить об этом другую Сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

12.5. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока действия оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме и являются его неотъемлемой частью.

12.6. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью и подписью

20 (двадцать) листов
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 125»

И.В. Ашихмина

20 г.

