

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ
РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 125 Г. ВЛАДИВОСТОКА» ПО
РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
НА 2017-2020 г.г.**

Вид отрасли: образование

Форма собственности: муниципальное образование

г. Владивостока

690105, г. Владивосток, ул. Бородинская, 29

Телефон/факс: 232-63-55

E-mail: mdou125@ds.vlc.ru

**Принят на общем собрании коллектива МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 125 г. Владивостока»**

Протокол № «2» от 10.01.2017 г.

г. Владивосток

1. Общие положения

11. Настоящий договор заключен между работниками, в лице председателя Совета трудового коллектива Подберезко Светланой Анатольевной с одной стороны, и работодателем, в лице Плутенко Аллы Евгеньевны, заведующего МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 125» (далее по тексту МБДОУ № 125), с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники МБДОУ № 125 доверяют и поручают Совету трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение (ч.1 ст. 40 ТК РФ).

12. Коллективный договор (далее по тексту КД) является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

Настоящий КД принимается как средство согласования интересов коллектива и работодателя, регулирования трудовых отношений на предприятии.

Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Совет трудового коллектива признает ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.3. Действие КД распространяется на всех работников дошкольного учреждения образования, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать норм трудового законодательства.

14. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством РФ, Конституцией РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», а также настоящим КД в случаях, когда его положения отличаются от принятых в законодательстве о труде норм.

15. Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива.

16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания, сроком на 3 (три) года.

17. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

18. Работодатель и Совет трудового коллектива отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании коллектива два раза в год.

1.9. Вопрос о договоре на следующий срок решается сторонами за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего договора.

2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

Работодатель обязуется:

21. Обеспечить спецодеждой работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

22. Уведомлять СТК и трудовой коллектив о планируемом сокращении численности или штата работников; в письменной форме сообщить не позднее, чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий (п. 2. ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ).

23. Предоставить возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска обучающимся в вузах без отрыва от производства.

24. В случае сокращения численности работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым осталось доработать до пенсии срок два года).

25. Обеспечить аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки с участием профкома.

26. В случае закрытия групп, изменения учебного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

27. В случае сокращения штатов сохранить право очередности на получение жилья на срок два года после увольнения (Закон о занятости населения РФ, ст. 13).

2.8. Совместно с Советом трудового коллектива готовить материалы на награждения работников, присвоение им почетных званий.

2.9. Работодатель предусматривает:

- рабочие места для трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет (ст. 272 ТК РФ).
- Рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, средние специальные учебные заведения (ст. 63 ТК РФ).

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу без согласия работника допускается

лишь в случаях предусмотренных ст. 72 ТК РФ, ст. 72¹ ТК РФ, ст. 72² ТК РФ, ст. 73 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

2.12. Увольнение по инициативе работодателя всех работников (по всем основаниям) производить с согласия Совета трудового коллектива ст. 373 ТК РФ.

2.13. Работодатель обязуется:

- содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую специальность, профессию ст. 187 ТК РФ.
- создать условия для обучения специалистов в средних и высших учебных заведениях ст. 173 ТК РФ, ст. 174 ТК РФ.

3. Прием и увольнение работников

Работодатель обязуется:

3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением письменного трудового договора ст. 67 ТК РФ.

Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора работник должен предоставить все документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться на (ст. 58 ТК РФ):

- а) неопределенный срок;
- б) определенный срок (срочный трудовой договор) - не более 5 лет, если данный срок не установлен другими федеральными законами.

32. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

33. Произвести окончательный расчет и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

34. Не допускать перевод работника на срочный договор без его письменного согласия.

35. В случае заключения трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины (болезнь ребенка, уход за больным членом семьи, беременность и т.д.).

36. Работодатель обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией и трудовым договором.

37. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого

труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимися, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ № 125 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ № 125 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников МБДОУ предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.2. Работодатель заключает с работниками трудовой договор, который регулирует отношения между работником и администрацией; условия договора не могут противоречить трудовому законодательству РФ.

4.3. Работодатель составляет тарификацию педагогических и руководящих работников к началу учебного года; своевременно уточняет тарификацию педагогических работников в связи с изменением у них педагогического образования, присвоения ученой степени, почетного звания, вносит сведения об изменении категории по результатам аттестации с момента присвоения разряда. Тарификацию проводит с участием Совета трудового коллектива. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября т.г.

4.4. Разрабатывает совместно с Советом трудового коллектива и утверждает на общем собрании Правила внутреннего трудового распорядка с установлением режима проведения трудового коллектива, родительских собраний.

4.5. Организует работу в каникулярное время по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.6. Разрабатывает и согласовывает с Советом трудового коллектива должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.7. Разрабатывает расписание занятий не позднее, чем за три дня до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований САНПиНа и рационального использования времени педагога.

4.8. Проводит расстановку кадров на новый учебный год с участием Совета трудового коллектива детского сада не позднее 15 апреля т.г.

4.9. Знакомит работника с новой учебной нагрузкой до его ухода в отпуск.

4.10. Составляет график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Согласовывает его с Советом трудового коллектива. Разделение отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска, отзыв допускаются только с согласия работника и Совета трудового коллектива. По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесен в случае:

если администрация учреждения не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска.

411. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям).

412. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедagogических работников детского сада и 42 календарных дня для педагогических работников, дополнительный отпуск всем категориям работников 8 календарных дней за работу в Южных районах Дальнего Востока; машинисту по стирке белья 7 календарных дней за особый характер работы (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22); завхозу 12 дополнительных календарных дней за ненормированный рабочий день (ст. 116 ТК РФ, ст. 118 ТК РФ).

4.13. Сохраняет за ушедшим в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ранее установленную нагрузку.

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у вновь принятых работников по истечении 6 (шести) месяцев их непрерывной работы в данном учреждении.

4.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (п.9 ст. 136 ТК РФ).

4.16. Днями выплаты заработной платы являются 28 число текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца и 13 число месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет за отработанный месяц.

4.17. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченной в срок суммы за

каждый день задержки.

4.18. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Размер возмещения по нормам, установленным Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4.19. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий, устанавливаются:

- за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

- за работу с вредными условиями труда - до 12% ставки (оклада) по аттестации рабочих мест (Постановление № 1702 от 28.04.2012 г.).

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

4.20. В случае привлечения работника к работе с его письменного согласия в установленный ему графиком выходной день, указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере, либо по соглашению сторон предоставление другого дня отдыха (ст. 153 ТК РФ, ст. 113 ТК РФ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни);

4.21. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад;

- в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.22. Воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее, чем в полуторном размере - за первые 2 часа работы, и не менее, чем в двойном размере - за последующие часы работы, как за сверхурочную работу.

4.23. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается:

- работникам, в т.ч. работающим по совместительству,

выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности), или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.24. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

4.25. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается работодателем по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами оплаты труда по вакантным должностям, обязанности по которым выполняются другим работником. Перечень работников, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий, увеличение объема работ или расширение зон обслуживания, определяется самим образовательным учреждением, в аналогичном порядке осуществляется оплата труда за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.26. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Размер возмещения по нормам, установленным Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4.27. Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового Кодекса (ст. 87-90 ТК РФ).

5. Улучшение условий охраны труда

5.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителя, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев с работающими и составлением акта по форме Н-1.

5.2. Распределить функциональные обязанности по охране труда между руководителями. От Совета трудового коллектива ответственным за охрану труда считать заместителя заведующего по воспитательной и методической работе. Совместно с Советом трудового коллектива проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах.

5.3. Организовать совместно с Советом трудового коллектива

подготовку учреждения к новому учебному году.

5.4. Обеспечить выполнение Соглашения по ТБ и охране труда в полном объеме (Приложение № 1).

5.5. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктажи.

5.6. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами и в соответствии с нормами (Приложение № 2).

5.7. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного, светового режима. При температуре воздуха ниже 17 градусов работа учреждения может быть приостановлена на основании (СанПиН 2.4.1.3049-13).

5.8. Проводить анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально.

5.9. Организовывать 1 раз в год бесплатное медицинское обследование, прохождение Р-графии раз в год, сдачи кала на яйца глистов 3-хкратно раз в год в кожно-венерологическом диспансере для работников дошкольного учреждения (СанПиН 2.4.1.3049-13).

5.10. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин или женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), а также осуществляющим уход за больными членами семьи (по медицинским показателям).

5.11. Работодатель контролирует установление учебной нагрузки воспитателям не ниже ставки. Неполная нагрузка может быть установлена только с письменного согласия воспитателя. Изменения нагрузки в течение учебного года возможны лишь с согласия обеих сторон.

5.12. Работодатель и Совет трудового коллектива формируют совместные комитеты, комиссии по охране труда и создают необходимые условия для их работы (ст. 218 ТК РФ).

5.13. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет в случае получения основного общего образования, либо оставления в соответствии с федеральным законом, МБДОУ трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения работы в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ, ст. 272 ТК РФ).

5.14. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен,

применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, условия которых допускают такую возможность (ст.203 ТК РФ).

При продвижении по работе работодатель учитывает получение молодым специалистом высшего или среднего специального образования, а также его участие в деятельности профсоюзной организации.

- 5.15. Молодым работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учреждения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения предоставляется отпуск на 15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения- 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно (ст. 173-177 ТК РФ).
- 5.16. Работодатель осуществляет эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно- гигиенических требований, норм, правил, предоставляет перечень мероприятий со сроками их реализации (ст.212 ТК РФ).
- 5.17. За нарушение правил техники безопасности и охраны труда, виновные должностные лица и отдельные работники несут административную, дисциплинарную ответственность (ст. 220 ТК РФ).
- 5.18. Работодатель предоставляет место в детском саду для ребенка работника учреждения (273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» ст.47).

6. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

6.1. Индивидуальные трудовые споры между администрацией и работником учреждения рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом в соответствии со ст. 382 ТК РФ.

6.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров состоит из следующих этапов (ст. 401- 406 ТК РФ):

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (обязательно);
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (если не достигнуто согласие в примирительной комиссии);
- рассмотрение коллективного трудового спора в суде (если конфликт не разрешен ни примирительной комиссией, ни с участием посредника).

7. Права и обязанности сторон.

7.1. Основные права и обязанности работника.

7.1.1. Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и настоящим КД; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее

условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и настоящим КД; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством и настоящим КД; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством и настоящим КД; возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством и настоящим КД; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

7.1.2. Работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

7.2. Основные права и обязанности работодателя.

7.1.2. Работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым

законодательством; принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

7.2.2. Работодатель обязан: соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, оглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и 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 настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; 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 действующим законодательством и настоящим КД; исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральным законодательством и настоящим КД.

8. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен на 3 года.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между администрацией и трудовым коллективом.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива, на заседаниях профкома с участием профоргов.

Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется представителем администрации на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9. Приложения к коллективному договору

Приложения к КД являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

1. Соглашение по охране труда на 2017-2020 г.г. между администрацией и Советом трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 125».
2. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений.
3. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ № 125

Заведующий МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский сад № 125 г. Владивостока»
А.Е. Плутенко

Председатель Совета трудового коллектива МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский сад № 125 г. Владивостока»
С.А. Подберезко

(подпись)

(подпись)

«__» _____ 2017 г.
М.П.

«__» _____ 2017 г.