

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Староалгашинский детский сад «Радуга»
МО «Цильнинский район» Ульяновской области

Коллективный договор

на 2016 – 2019 года

Утвержден

Решением Общего собрания

Протокол № 3

« 12 » января 2016 г.

Стороны:

От работодателя :

заведующий МДОУ

Староалгашинский

детский сад «Радуга»

Карсакова Е.В. Е.В.

15.01.2016 г.

От работников:

Председатель профсоюзной

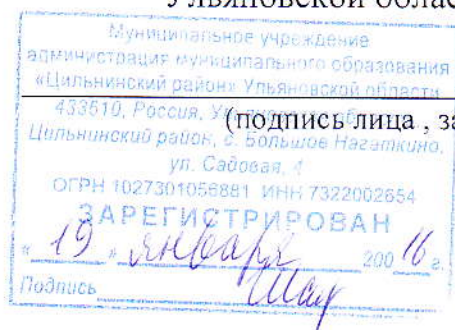
организации МДОУ Староалгашинского

детского сада «Радуга»

Яргункина Л.В. Л.В.

15.01.2016 г.

Зарегистрирован в администрации МО «Цильнинский район»
Ульяновской области № 006 от « 19 » января 20 16 г.



Шай

(подпись лица, зарегистрировавшего коллективный договор)

Оглавление

Общие положения	3
Раздел 1. Трудовые отношения.	4
Раздел 2. Обеспечение занятости.	5
Раздел 3. Развитие персонала.	6
Раздел 4. Режим труда и отдыха.	6
Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.	8
Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.....	11
Раздел 7. Социальное развитие коллектива.	12
Раздел 8. Условия работы профсоюзной организации.....	12
Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора	13
Приложения к коллективному договору.....	14

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Законами Российской Федерации "О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об образовании", Трудовым Кодексом РФ и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: муниципальное дошкольное образовательное учреждение Староалгашинский детский сад «Радуга» муниципального образования «Цильнинский район» Ульяновской области, в лице заведующего Карсаковой Елены Викторовны, именуемой далее "Работодатель", и работники организации /"работники"/, представленные профсоюзной организацией муниципального дошкольного образовательного учреждения Староалгашинского детского сада «Радуга» муниципального образования «Цильнинский район» Ульяновской области в лице председателя первичной профсоюзной организации Яргункиной Людмилы Викторовны.

Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

3. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, но оставляют за собой право организации и проведения акций протеста в защиту интересов работников, учитывая при этом недопустимость срыва учебного-воспитательного процесса и ущерба наносимого этими акциями воспитанникам.

4. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене Учредителя организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров.

6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его

действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

8. Действие коллективного договора распространяется на работников организации, работодателя, представителей работодателя или отдельных категорий работников, по поручению которых велись переговоры.

9. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания, независимо от факта уведомительной регистрации.

10. Работодатель обязуется размножить и разослать коллективный договор не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку, согласованного сторонами.

Раздел 1. Трудовые отношения

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляется заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

Работодатель, его полномочные представители обязуются ознакомить под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), коллективным договором и функциональными обязанностями каждого вновь принимаемого на работу работника до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение двух недель, с момента приёма на работу работника, предоставляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно-трудовых актов РФ, Ульяновской области;
- заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- здоровые и безопасные условия труда;
- замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня учебного процесса;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, её финансового положения и другим вопросам;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

1.4. Работник организации обязуется:

- способствовать выполнению стоящих перед организацией задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье;
- своевременно проходить медицинский осмотр; прохождение мед. осмотра за счет работодателя при поступлении на работу, работник возвращает его стоимость в случае расторжения трудового договора менее чем через 6 мес.

Раздел 2. Обеспечение занятости

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

2.2. При кратковременном снижении численности учащихся образовательного учреждения работодатель обеспечивает:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия;
- сокращение управленческих расходов;
- другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации при участии профкома с предоставлением обоснования по сокращению.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца предоставить профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

2.5. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на данном предприятии свыше 10 лет;
- председатель профкома;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.6. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять 1 оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

Раздел 3. Развитие персонала

3.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

3.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит его до сведения работников.

3.1.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.1.4. Предусматривает при заключении трудового договора (контракта) с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации.

3.1.5. Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 ТК.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным органом с учетом специфики работы.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК).

4.3. Работодатель вправе по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с ТК РФ.

4.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая

неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по смещенному графику.

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются 4 оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК).

4.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка дня, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.8. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.10. Очередность предоставляемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.11. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.12. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

4.13. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники:

- председатель профсоюзного комитета - 3 дня;
- члены профкома – 1 день за работу в интересах коллектива в течение года;
- с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2);
- за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

4.14. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируется, и по желанию работника с согласия руководителя организации может предоставляться по частям в течение рабочего года. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней.

4.15. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, по соглашению между работником и администрацией, предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье;

- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению учреждений здравоохранения;
- работающим пенсионерам по возрасту;
- по другим основаниям, по согласованию с администрацией.

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично отработаны.

4.16. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе. В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском, педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно составленного администрацией графика. Администрация не имеет права заставлять работника выполнять неквалифицированную работу.

4.17. Сотрудникам МДОУ разрешается разделять на части рабочий день, в связи с характером работы и внутренним распорядком в детских садах (Приложение №3).

Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Цильнинский район» Ульяновской области, разработанному и утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 4).

5.2. Заработная плата работников муниципальных образовательных учреждений МО «Цильнинский район» Ульяновской области (далее учреждение) включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Для расчета заработной платы педагогическим работникам руководители учреждений на начало учебного года утверждают тарификационные списки.

5.4. Оклад (должностной оклад) руководящих и педагогических работников учреждений (далее - оклад (должностной оклад)) определяются в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом), установленными по профессиональной квалификационной группе с учетом повышающих коэффициентов по сложности выполняемой работы, уровню образования, стажу работы, уровню квалификационной подготовки, наличию почетного звания и ученой степени.

5.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников учреждений устанавливаются по трем профессиональным квалификационным группам.

Любые изменения и дополнения, касающиеся оплаты труда, должны

быть оформлены как дополнения к действующему коллективному договору.
5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.7. Устанавливается доплата работникам компенсационного характера:

5.7.1. за работу в ночное время;

5.7.2. за условия труда;

5.7.3. за сверхурочную работу;

5.7.4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.7.5. за ненормированный рабочий день;

5.7.6. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

5.7.7. за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом;

5.7.8. в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда;

5.7.9. за работу в специализированных учреждениях с особым режимом работы.

5.7.10. Работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00-06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада).

5.7.11. Работникам учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада).

5.7.12. Работникам учреждения за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата: за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере; за последующие часы – в двойном размере.

5.7.13. Работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (базового должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7.14. Работникам учреждения за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере,

установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

5.7.15. При отработке работниками учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер.

Стимулирующие выплаты, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда (кроме надбавки, устанавливаемой за тип и вид учреждения и надбавки за классность).

5.8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за типы и виды учреждений;

надбавка за классность;

доплата за наличие ученой степени, почетного звания;

премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда).

надбавка за напряженность, интенсивность труда.

персональные надбавки.

надбавки за качественные показатели.

5.8.2. Надбавка за типы и виды учреждений устанавливается в размере 20% к окладу (должностному окладу) работникам муниципальных образовательных учреждений расположенных в сельской местности (приложение 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Цильнинский район» Ульяновской области).

5.8.3. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, установленные в процентах от оклада (должностного оклада), исчисляются без учета доплат и надбавок по другим основаниям.

5.8.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству (2/3 тарифной ставки, оклада), но не ниже минимального размера установленного Правительством РФ.

5.10. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

- 25 и 10 числа ;

Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или праздничным днем, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

5.11. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию (личному заявлению) работника может быть перенесен.

5.12. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

5.13. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке или через банкомат по личному заявлению работника.

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж.

6.2. Обеспечивать работников бесплатно спецодеждой. Своевременно производить ее чистку, стирку, замену за счет средств работодателя (приложение №5).

6.3. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

6.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.6. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

6.7. Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты инструкции).

6.8. Создать в ОУ на паритетной основе совместную комиссию по охране труда.

Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе приказа Министерства труда и социальной защиты РФ № 4124 от 24.06.2014г. «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» (Приложение № 6).

Организовать за счет средств работодателя обучение уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

6.9. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.).

6.10. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда. Начать работу по сертификации работ по охране труда.

6.11. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний. Годовая циклограмма мероприятий прилагается к коллективному договору (Приложение №7).

Раздел 7. Социальное развитие коллектива

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, войнам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать сохранение очереди на получение жилья, возможность дальнейшего посещения их детям детского дошкольного учреждения на равных условиях с работающими в данной организации.

7.3. Согласовывать с профорганизацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, графика отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

Раздел 8. Условия работы профсоюзной организации

8.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов;
- профсоюзный комитет правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за профсоюзом право на осуществление общественного контроля за соблюдением ТК РФ, законодательства по охране труда, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзного органа:

- предоставляет бесплатно помещение (со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого профсоюзного органа, а также помещение для проведения профсоюзных собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей.
- не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам.

8.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные юридические консультации;
- предоставляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган:

- направляет работу по культуре, спорту, отдыху в интересах работников и членов их семей;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. Работодатель не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их 100% перечислению в распоряжение районной профсоюзной организации на единый расчётный счёт.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзного комитета) в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, его размер.
3. Перечень профессий и должностей, имеющих право разделять на части рабочий день, в связи с характером работы и внутренним распорядком в детских садах.
4. Положение об оплате труда.
5. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Приказ № 4124 от 22 июня 2014 года «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» .
7. Годовая циклограмма мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении.