

Представитель работодателя:
Заведующий МАДОУ д/с № 4

Жогова Л.В. Жогова

«29» сентября 2023г.



Представитель работников:
Председатель совета органа
общественной самодеятельности

Урбат Н.А. Бабаева

«29» сентября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Калининграда детского сада № 4

на 2023 – 2026 годы

Принят на общем собрании работников

Протокол № 3 от «29» сентября 2023г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.08.
92000.92400.09775

«29» сентября 2023г.

В.В. Матвеева
Подпись Ф.И.О.

г. Калининград
2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Раздел 1. Общие положения.....	3
2. Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников и обеспечение занятости.....	3
3. Раздел 3. Организация труда работников Учреждения. Рабочее время. Время отдыха...	5
4. Раздел 4. Оплата и стимулирование труда.....	6
5. Раздел 5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.....	7
6. Раздел 6. Ответственность сторон. Гарантии и компенсации.....	9
7. Раздел 7. Орган общественной самодеятельности и гарантии его деятельности.....	10
8. Раздел 8. Разрешение трудовых споров.....	10
9. Раздел 9. Заключительные положения.....	10
ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору:	
Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ д/с № 4.....	12
Приложение № 2 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск».....	20
Приложение № 3 «Положение о порядке оплаты и стимулирования труда в МАДОУ д/с № 4».....	21
Приложение № 4 «Перечень профессий и должностей имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск».....	41
Приложение № 5 «Перечень профессий и должностей, работа в которых право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой, спецодеждой и СИЗ».....	42
Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, имеющие права на бесплатное получение смывающих и обеззараживающих средств.....	44
Приложение № 7 «Перечень профессий и должностей, подлежащих предварительному и периодическому медосмотру».....	44
Приложение № 8 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, имеющие право на доплату за условия труда.....	45
Приложение № 9 «Положение о совместном комитете (комиссии) по охране труда в МАДОУ д/с № 4.....	46
Приложение № 10 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ д/с № 4».....	48
Приложение № 11 «План мероприятий по охране труда МАДОУ д/с № 4».....	68

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное дошкольное учреждение города Калининграда детский сад № 4 (далее – «Работодатель» и «Учреждение») в лице заведующего Жоговой Ларисы Васильевны, действующего на основании Устава Учреждения, и работники Учреждения (далее – «Работник») в лице председателя органа общественной самодеятельности – Бабаевой Натальи Александровны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также взаимные обязательства сторон договора по вопросам, связанным с трудовыми иными, тесно связанными с ними правоотношениями.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и коллективным договором.

1.6. Принимаемые в Учреждении локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством РФ и коллективным договором.

1.7. В случае, если федеральным законодательством права и гарантии Работников по сравнению с коллективным договором будут улучшены, то применяются нормы закона, а стороны вступают в переговоры для внесения необходимых изменений в коллективный договор.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения, при реорганизации Учреждения в форме преобразования, в случае изменения типа государственного или муниципального Учреждения.

1.9. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует до 30.09.2026 года.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников и обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, иным федеральным и местным законодательством, локальными нормативными актами Учреждения, в том числе, настоящим коллективным договором и приложениями к нему (**Приложение № 1**).

2.2 Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с трудовым договором и его должностью. В случае производственной необходимости, Работодатель имеет права переводить Работника на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, соблюдая при этом требования законодательства РФ.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям. Работодатель оказывает содействие в этом. Указанное право может быть реализовано за счет средств Работодателя путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем. Необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения, и за счет его средств, решает Работодатель.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных вводов деятельности. Работникам создаются условия для совмещения работы с обучением и предоставляются установленные законодательством РФ гарантии (статьи 173-176 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор может быть прекращен только в порядке и по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством.

Днем увольнения Работника является последний день его работы. Приказ о расторжении трудового договора (увольнении) издается заблаговременно, т.е. не позднее последнего дня работы Работника.

2.6. Стороны трудового договора обязуются принимать меры по обеспечению занятости Работников и их социальной защите в случаях ожидаемой реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штата или численности Работников, сокращения объема оказываемых Учреждением услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. С этой целью стороны разрабатывают необходимые предложения и планы. В случае проведения процедуры банкротства, предложения по смягчению последствий этой процедуры принимаются с учетом мнения председателя органа общественной самодеятельности.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять председателю Совета органа общественной самодеятельности проекты нового штатного расписания, приказа о численности и штата работников, планы – графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемы варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

О возможном массовом высвобождении Работников информация председателю Совета органа общественной самодеятельности и в службу занятости населения информация предоставляется не менее, чем за три месяца. Стороны договорились, что высвобождение - является массовым, если сокращается 20 человек в течение тридцати календарных дней.

2.8. С целью сохранения рабочих мест Работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- не использует приём на работу иностранцев;
- приостанавливает приём на работу новых Работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

2.9. При равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют

Работники, указанные в ст. 179, 261 ТК РФ и в других федеральных законах, а также следующие лица:

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года, для которых Учреждение является первым местом работы после получения профессионального образования и работающим по профилю полученного образования;

- Работники, проработавшие в Учреждении непрерывно свыше 10 лет;

- Работники, награждённые в связи с работой в Учреждении, государственными наградами;

- Работники предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно) (абзац 6 п.2 ст.5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»);

- Работники, осуществляющие обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, предоставляется по их письменным заявлениям свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата Работников, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3. Организация труда работников Учреждения.

Рабочее время. Время отдыха.

3.1. Работники Учреждения обязуются добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем понимается время, в течение которого Работник в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени и подлежат оплате.

3.2. Работодатель обязан создавать и поддерживать условия, необходимые для производительного и безопасного труда Работников, постоянно вести точный учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

3.3. Продолжительность ежедневной работы, времени отдыха, режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается с учётом объёмов педагогической нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и Уставом Учреждения.

3.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю в случаях, установленных законом (ст. 93 ТК РФ), а также по просьбе Работников, частично утративших трудоспособность в период работы в Учреждении.

3.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в удобное для них время имеют, помимо случаев, определённых федеральным законодательством, следующие Работники:

а) одинокая мать (отец) ребёнка (детей), не достигших 14 лет;

б) женщины, имеющие трёх и более детей, не достигших 14 лет;

в) работники, получившие трудовое увечье в Учреждении.

3.6. График отпусков утверждается Работодателем в установленном законом порядке и с учетом положений правил внутреннего трудового распорядка. Поскольку график отпусков является обязательным для Работника и Работодателя (ч. 2 ст. 123 ТК РФ), перенос даты начала ежегодного оплачиваемого отпуска допускается не иначе, как в случаях, прямо предусмотренных законодательством РФ.

Работники, имеющие право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время, обязаны до утверждения графика отпусков (не позднее 10 декабря) письменно уведомить Работодателя о желаемом времени предоставления отпуска.

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 2**).

3.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, Работнику, по его письменному заявлению, Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

По письменному заявлению Работника, Работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в установленных законодательством РФ случаях, а также:

- в связи со свадьбой работника, рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- женщинам, а также одиноким отцам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней.

4. Оплата и стимулирование труда

4.1. Труд работников оплачивается в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год, определённого в соответствии с региональным расчётным подушевым нормативом.

4.2. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливает Работодатель с учётом мнения председателя органа общественной самодеятельности Учреждения.

Вопросы оплаты и стимулирования труда (принципы установления базового оклада на текущий финансовый год, дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу, стимулирующие надбавки и материальное поощрение и т.д.) определены «Положением о порядке оплаты и стимулировании труда в МАДОУ д/с № 4» (**Приложение № 3**).

4.3. На основании данных учёта фактически отработанного времени и исходя из результатов оценки труда каждого работника, Работодатель выплачивает денежное вознаграждение - заработную плату и иные виды вознаграждений, предусмотренные законодательством РФ, законодательством Калининградской области, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором. При этом стимулирующие выплаты могут производиться при наличии стимулирующей части ФОТ.

4.4. Условия оплаты труда, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с определёнными законодательством РФ, законодательством Калининградской области и коллективным договором.

4.5. Оплата труда производится в рублях РФ. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

4.6. Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца с использованием банковских пластиковых карт в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 статьи 136 Кодекса). Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.7. Независимо от формы оплаты труда (наличная или безналичная), каждому Работнику выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.8. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке и т.п.), Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника своевременно перечислять заработную плату за счёт Учреждения по указанному Работником адресу (на указанный им счёт в банке).

4.9. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности (должности) - со дня достижения соответствующего стажа (если подтверждающие стаж документы находятся в Учреждении) или со дня предоставления подтверждающих стаж документов Работодателю;

- при получении специального образования или восстановления документа о специальном образовании - со дня представления диплома (другого документа об образовании) Работодателю;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при награждении государственной наградой, при присвоении почётного звания, дающих право на доплату, - со дня присвоения звания.

4.10. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» производится доплата в размере 30 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном, а за последующие часы - в двойном размере.

4.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ.

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда (**Приложение № 4**);

- своевременно и бесплатно выдавать Работникам специальную одежду, обувь, иные средства индивидуальной защиты в соответствии с установленным перечнем (**Приложение № 5**), моющие и обеззараживающие средства согласно (**Приложению № 6**);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- проведение необходимых инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

- контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, а также за применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение в предусмотренных законодательством РФ случаях за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников установленных категорий (**Приложение № 7**);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предоставлять Работникам, занятым во вредных условиях труда (**Приложение № 2**), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях определённых действующим законодательством;

- производить доплату работникам, занятым с вредными условиями труда на условиях, определённых действующим законодательством и результатами специальной оценки условий труда (**Приложение № 8**).

5.3. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.4. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить надлежащие условия и охрану труда женщин, в т.ч. выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.6. Работодатель обязуется исключить использование труда лиц, не достигших 18 лет, на работах, которые им запрещены по закону, в т.ч. на тяжёлых физических работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7. Работники обязуются выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и производственной санитарии;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- своевременно проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии с установленным перечнем (Приложение № 7).

5.8. В Учреждении на паритетных началах создаётся и действует комиссия по охране труда, деятельность которой регламентируется «Положение о совместном комитете (комиссии) по охране труда в МАДОУ д/с № 4» (Приложение № 9).

5.9. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, производственной санитарии, они несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6. Ответственность сторон. Гарантии и компенсации.

6.1. Учреждение несёт ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или действием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

6.3. Под гарантиями, предоставляемыми Работникам Учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ.

Под компенсациями, выплачиваемыми Работникам Учреждения, понимается денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей и иных предусмотренных законодательством РФ обязанностей.

6.4. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении названных гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств Работодателя.

6.5. В целях обеспечения социальных гарантий Работодатель:

- оказывает помощь в организации похорон Работников, в том числе (при наличии средств на эти цели) путём оказания материальной помощи близким родственникам умершего работника (иным лицам, взявшим на себя обязанности по организации похорон);

- выплачивает (при наличии средств на эти цели) материальную помощь работникам при рождении у них детей.

6.6. Предоставление гарантий и компенсаций, оказание материальной помощи регулируется законодательством РФ, законодательством Калининградской области, соответствующим разделом «Положение о распределении стимулирующей части ФОТ в МАДОУ д/с № 4» (Приложение № 10).

7. Орган общественной самодеятельности и гарантии его деятельности

7.1. Представительным органом Работников Учреждения является Орган общественной самодеятельности (далее – ООС). Для оперативного разрешения необходимых вопросов от имени Работников действует его председатель, избираемый членами ООС.

7.2. Работодатель обеспечивает все гарантии деятельности ООС, установленные федеральным законодательством и локальными нормативными актами; создаёт необходимые условия для законной деятельности ООС путём:

- принятия в случаях, предусмотренных законодательством РФ, решений с учётом мнения ООС;

- безвозмездного предоставления помещения (отапливаемое и электрифицированное) для проведения заседаний, культурно-массовой работы, хранения документации, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

- безвозмездного предоставления ООС информации по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;

- включения представителей ООС в состав создаваемых в Учреждении комиссий;

- ежегодного информирования ООС о финансово-экономическом положении Учреждения, об основных направлениях производственной деятельности Учреждения, перспективах его развития, важнейших организационных и иных изменениях;

- выполнения иных действий, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.3. Совет в предусмотренных законодательством РФ случаях и формах:

- представляет и защищает права и законные интересы Работников;

- выражает мнение при принятии локальных нормативных актов Учреждения;

- осуществляет предусмотренный законодательством РФ контроль, в т.ч. за соблюдением работодателем трудового законодательства; за правильностью расходования фонда оплаты труда; за своевременностью и достоверностью предоставляемых в пенсионные органы сведений о заработках и страховых взносах Работников; за своевременностью назначения и правильностью выплаты пособий по обязательному социальному страхованию;

- участвует в работе комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по социальному страхованию, охране труда и других;

- выполняет иные функции, предусмотренные законодательством РФ.

7.4. Работодатель обязуется не допускать какое-либо ограничение прав и свобод Работников, их дискриминация как в связи с законной деятельностью ООС.

8. Разрешение трудовых споров

8.1. Работники Учреждения отказываются от забастовки как средства разрешения коллективных трудовых споров при условии выполнения Работодателем своих обязательств по коллективному договору.

8.2. Работодатель и Работники, исходя из принципа социального партнёрства, будут решать все индивидуальные и коллективные трудовые споры путём непосредственных переговоров. Лишь при не достижении согласия по существу трудового спора путём переговоров Работодателя с Работником (Работниками), могут применяться иные способы его разрешения, установленные федеральными законами.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить один раз действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия, производятся только на основании решения общего собрания работников.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора и приложений к нему должен быть доведён Работодателем до сведения Работников под роспись в течение 10 рабочих дней после его подписания. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель знакомит с данными документами при оформлении их приёма на работы.

Совет ООС в свою очередь, обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и соответствующие органы по труду.

Стороны ежегодно (не реже одного раза в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчётом вступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.6. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон коллективного договора, действие ряда его положений, устанавливающих дополнительные, по сравнению с закреплёнными законодательно, льготы и преимущества Работникам, может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чём составляется соответствующий документ.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

70 (семьдесят) листов

Должность заведующий

Подпись В.В.В.

« 29 » сентября 20 23 г.

