

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2019-2022 ГОДЫ

Принят на профсоюзном собрании
работников МАДОУ д/с №11 «Капелька»
Протокол № 2 от 01.04. 2019г.

г. Протвино,
2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (*наименование организации, индивидуального предпринимателя*) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: **работодатель МАДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»** представленный в лице **заведующего Чусовой Татьяны Петровны**, действующий на основании Устава, именуемый далее «**Работодатель**», с одной стороны, и **работники МАДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»**, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее **председателя Королевой Юлии Александровны**, именуемой далее «**Профсоюз**», с другой стороны, действующего на основании Устава профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации (у индивидуального предпринимателя), максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза (в случае отсутствия Профсоюза – полномочного представительного органа работников);
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и **открытость** в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (иной полномочный представитель работников) выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами территориального соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения в системе образования города Протвино, на 2018 – 2019 годы.

1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. **Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ)**

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. ***Работодатель обязуется оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе с его ведома или по его поручению, уполномоченным на то лицом, в случае признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора трудовыми – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми (ч. 1.ст.19.1.,ч.2.ст.67 ТКРФ).***

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 (ч.3.ст.68 ТКРФ).

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период 1 месяц.

2.8. с целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников, общие требования к ним, передача, использование и их хранение, согласовывает с Профсоюзом (в соответствии с ч.2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ.)

2.9. Локальный нормативный акт (Положения), касающееся вопросов коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.) также согласовывается с Профсоюзом.

2.10. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза (Работников)). Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

При этом, на основании **отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также** письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены в приложении к настоящему коллективному договору.

3.3. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней Федерации, могут привлекаться к сверхурочным работам *по согласованию с Профсоюзом* и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ подряд и 120 часов в год.

3.4. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

3.5. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. (Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка).

3.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

3.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в 2-х-кратном размере или **предоставляется другой день отдыха**.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час – для всех работников, на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники: *(указать категории работников)*.

3.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.13. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка 2 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для провода детей в армию 2 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника 2 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 дней;
- при праздновании юбилейных дат (перечислить) со дня рождения 1 дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 1 дней;
- для участия в похоронах родных и близких 3 дней;

3.14. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.15. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.16. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (порядок деления длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальная продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части, закрепляются в коллективном договоре).

3.17. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.18. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.19. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.20. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.21. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

3.22. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.23. Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

3.24. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.25. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4. Оплата и нормирование труда

4.1 Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения о системе оплаты труда работников» (Приложение № 3), утвержденного с учетом мнения представительного органа работников *(по согласованию с Профсоюзом)*.

4.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

4.3. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период, (вариант: заработная плата работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности – в размере не ниже установленного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период).

4.4. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.5. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 4 раз.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не менее, чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.7. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя

не по вине работника оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, одной сотой согласно пункта 6.1.15 Регионального соглашения.

Согласно сложившейся судебной практике за все время задержки выплаты зарплаты, включая период приостановления работы, сотрудник имеет право на сохранение среднего заработка. Плюс к этому ему причитаются проценты за задержку зарплаты в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ; письмо Минтруда России от 25.12.2013 № 14-2-337; определения ВС РФ от 01.04.2011 № 5-В11-15, от 03.09.2010 № 19-В10-10; Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за IV квартал 2009 г. утв. пост. Президиума ВС РФ от 10.03.2010).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.8. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.9. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*В соответствии с требованием статьи 147 Трудового Кодекса Российской Федерации размер доплат устанавливается дифференцированно на основе результатов специальной оценки условий труда. Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере:*

класс вредности 3.1 – до 12 % тарифной ставки (оклада)(ст. 147 ТК РФ),

- за сверхурочные работы (*не менее чем в двойном размере*);
- за работу в выходной день;
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере до 100 % тарифной ставки (оклада);
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

4.11. Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением (Приложение № 4).

4.12. Другие виды стимулирующих выплат (надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.) производятся в соответствии с Положением (Приложение №4).

4.13. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом:

- показателей результативности труда деятельности работников организации.
- 4.14. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

4.15. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до 2 человек на одного руководителя) производится в размере 10 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно на весь период практики.

4.16. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение 3 месяцев.

4.17. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда применяются работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза (Работников))*. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

4.18. Достижение высокого уровня отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.19. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Не позднее 19 числа месяца за первую половину текущего месяца, и не позднее 5 числа месяца окончательный расчет за предыдущий месяц.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам **или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, не позднее за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы.** Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом *(с учетом мнения Профсоюза (Работников))*. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

4.20. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации

4.21. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

5. Труд и занятость. Развитие персонала

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

5.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.3. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

5.4. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств организации (индивидуального предпринимателя) с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

5.5. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

5.6. Прохождение независимой оценки квалификации работников (необходимость, условия, порядок направления, перечень профессий, должностей и специальностей) определяется работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, указанном ст. 372 ТК РФ (ст. 196 ТК РФ).

5.7. Организовывать профессиональную подготовку и переподготовку работников предпенсионного и пенсионного возраста путем внутреннего профессионального обучения,

а также в профессиональных образовательных организациях с целью продолжения ими трудовой деятельности в соответствии с потребностью организации.

5.8.Проводить для учащихся общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования муниципального образования Дни открытых дверей (экскурсии) в организациях. Организовать прохождение производственной практики учащихся общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в организациях.

5.9.Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.10.Не увольнять выпускников общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.

5.11.Работодатель обязуется:

– обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;

– осуществлять привлечение иностранных работников в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом.

5.12.Работодатель обязуется предоставит 2 рабочих мест для трудоустройства инвалидов (**в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области**) и пострадавших на производстве в 5.13.Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза (иного представительного органа работников).

Производят расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденными от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; в соответствии с пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.14.Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации.

5.15.Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего **массового** увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.16.Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

– отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

– по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

– ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

5.17. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения работников осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие переподготовку или обучение новым профессиям работников, намеченных к увольнению, и их последующее трудоустройство.

5.18. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.19. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

– лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);

– имеющие 1 и выше квалификационные категории

– лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

– одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 возраста;

– работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

– бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

– первоочередники на улучшение жилищных условий;

– лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

5.20. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, **в случае массового увольнения - за три месяца.**

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

5.21. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.22. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства.

6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных **(доверенных) лиц** профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и выработать меры по их улучшению.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда (Приложение №7) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

6.8. **Выделять ежегодно** на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 54000 рублей.

6.9. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда

6.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

6.11. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средства индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.12. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.13. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.14.Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.15.Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.16.Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- инструктаж по охране труда;

- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.17.Обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

6.18.Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации согласно приложению № 3 к настоящему коллективному договору.

Обеспечить ремонт, сушку, стирку и подгонку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.19.Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.20.Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.21.Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством (разработать порядок возмещения расходов на погребение);

- получением работником инвалидности – в соответствии с действующим законодательством;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, в соответствии с действующим законодательством.

Установить работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, доплат до среднего утраченного заработка при переводе работника по медицинским

показаниям на другую работу, до момента установления ему профессиональной заболеваемости.

6.22.Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.23.Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе дополнительное.

6.24.Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок, установленных приложением № 3 «СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила», утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003.

6.25.Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.26.Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.27.Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

6.28.Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

6.29.Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства на предприятии (в организации).

6.30.Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

6.31.Разработать мероприятия в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности и организовать контроль за их выполнением.

6.32.Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Работодатель выделяет из полученных от Фонда социального страхования Российской Федерации средств на предупредительные меры 2 % для обучения по охране труда членов комитетов (комиссий), уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета по охране труда.

6.33.Работники обязуются:

6.34.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.35.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

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

6.37. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации. В этих целях:

- совместно проводить в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- содействовать работникам и молодым специалистам в приобретении или участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита, выделении им земельных участков для индивидуальной застройки, выдаче долгосрочных займов, участии в корпоративной программе льготного ипотечного кредитования.

7.2. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка в размере сумм, в соответствии с действующим законодательством;
- в связи с семейными обстоятельствами в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- в связи с переездом на новое место жительства в размере в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- в связи со смертью близких родственников в размере в размере 50% от минимального размера оплаты труда;
- **Работодатель оказывает работникам материальную помощь в соответствии с утвержденным и согласованным с профсоюзом Положением об оказании материальной помощи в организации.**

7.3. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячно компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3 лет, в размере сумм, в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Работодатель устанавливает женщинам и одиноким отцам, воспитывающим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

7.5. Работодатель и Профсоюз обязуются информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

8. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2. Осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве.

8.3. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

8.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве по вине работодателя и при профзаболеваниях.

8.5. Заключать с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения организации договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

8.6. В соответствии с гл. 3, ст. 22, 62 ТК РФ работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.

8.7. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонифицированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносах

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

– обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы

– совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью и разработать комплексные программы по работе с молодежью;

– создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

– способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;

– содействовать молодым специалистам (молодым семьям) в приобретении банковского (ипотечного) кредита для приобретения жилья, выделении земельных участков для индивидуальной застройки, выдаче долгосрочных займов и пр.;

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

– возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной на 5 часов рабочей недели);

9.3. Профсоюз организывает:

– проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

– спортивный и культурный досуг молодежи.

– Организует закрепление за молодыми работниками опытных работников (Наставничество)

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «**О социальном партнерстве в Московской области**».

10.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов работников (*статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

– соблюдения законодательства о труде;

– участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

– городской телефон № 8(4967)74-45-31, возможность пользования электронной, оплачивает услуги междугородной и международной связи;

– условия для выполнения множительных и переплетных работ;

– возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте предприятия.

10.4. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

10.5. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзом (*с учетом мнения Профсоюза*).

10.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы в организации; получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

10.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок 7 (*указать: какой именно*) рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве аттестационную комиссию ОУ, комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, комиссию по охране труда.

10.8. Через средства массовой информации Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.9. Неосвобожденным от основной работы руководителям профорганов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой по среднему заработку (*председателю профкома 10 дней*).

10.10. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

10.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (*статья 378 ТК РФ*).

10.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.13. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 3 чел. от каждой стороны.

13.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

13.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

13.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

13.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

13.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (*часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (*статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях*).

12. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор заключен на срок 3 (но не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу) (*статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации*).

12.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (*статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации*).

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.6. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу (*статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации*).

13. Подписание сторон

«Работодатель»
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 11
«Капелька»

_____ Т.П.Чусова

_____ 2019г.

М.П.

«Профсоюз»
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»

_____ Ю.А.Королева

_____ 2019г.

Регистрационный № _____

Дата регистрации _____

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Список работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда;
3. Положения о системе оплаты труда работников
4. Положение о премировании и стимулировании труда работников
5. Соглашение по охране труда
6. Перечни профессий и должностей, которым предоставляется:
 - оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;