



Представитель работодателя
Бурцева О.И.
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Сказка»
«28» февраля 2015г.

Представитель работников
Кузнецова О.Г.
председатель СТК
«28» февраля 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2015 - 2018 г.г

Адрес: 641500 Курганская область,
Лебяжьеvский район
п.п. Лебяжье, ул. Матросова д.12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, Муниципальная бюджетная дошкольная образовательная организация «Детский сад «Сказка», представленный в лице заведующей Бурцевой О.И., именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации, являющиеся членами совета трудового коллектива, в лице его представителя – председателя СТК Кузнецовой О.Г, именуемые далее «Работники».

1.2. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива. (протокол собрания прилагается).

1.3. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с 28.02. 2015 года. По истечению установленного срока действия, коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от стажа работы и членства в профсоюзе и режима занятости.

1.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст.44 ТК).

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию. Соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.8. Коллективный договор в течение 7 дней направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Главное Управление по труду и занятости населения Курганской области.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом Организации.

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы (ст. 65, 69, 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.)

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;

- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;
- Медицинское заключение о состоянии здоровья на допуск к работе в Организации .

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами (ст. 68 ТК РФ)

- Устав организации
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Инструкция по охране труда и соблюдения правил техники безопасности
- Иные локальные акты

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (с. 70 ТК РФ). Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, с целью проверки соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.74 ТК РФ).

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии действующим законодательством.

2.9. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ).

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством правом, пользуются педагогические работники, имеющие более высокие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения».

2.10. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.11. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределенный срок
- на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ)

2.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

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

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Основные права и обязанности работника

3.1.1. Работник имеет право на:

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

3.1.2. Работник обязан:

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

3.2. Основные права и обязанности работодателя.

3.2.1.. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других соблюдений правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, оглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральным законодательством и настоящим коллективным договором.

4. РАБОЧЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с выходными днями в субботу, воскресенье и праздничные дни, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а для работников, режим рабочего времени и времени отдыха которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, - трудовым договором.

4.2. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Совета трудового коллектива. Особенности работы при раздробленном рабочем дне оговариваются в дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретного работника.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя на основании Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- Воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

- Учитель-логопед – 20 часов в неделю;
 - Инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- 4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 4.5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники Организации могут по распоряжению заведующего, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
(ст. 101 ТК РФ).
- 4.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
1, 2, 3, 4, 5, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября (ст. 112 ТК РФ)
- 4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ.
- 4.8. Работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам (Приложение 2) , на основании:
- Ст. 117 ТК РФ;
 - Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 (ред. От 29.05.1991) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;
 - Постановления Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (ред. От 21.05.2012 № 502);
 - Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад «Сказка»
- 4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у вновь принятых работников по истечении 6 месяцев их непрерывной работы в данной Организации.
- 4.11. Очередность предоставления основным ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст.123 ТК РФ). При начислении отпускных, учитывать расчёт средней заработной платы за последние 3 месяца перед отпуском (часть 6 ст. 139 ТК РФ).
- 4.12. Работникам Организации может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в соответствии ст. 128 ТК РФ.
- 4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
- 4.14. Стороны пришли к согласию, что члены совета трудового коллектива и работники образования имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:
- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
 - свадьбой детей – 3 календарных дня;
 - смерть близких родственников (родителей, детей, супругов) – 5 календарных дней;
 - рождение ребёнка – 1 календарный день

- проводы сына по призыву на обязательную службу вооруженные силы РФ- 3 календарных дня;
 - работы без больничного листа в течение календарного года – 3 календарных дня.
- 4.15. Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
- 4.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.

5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Оплата труда, премирование и выплаты стимулирующего характера работникам Организации осуществляется на основании Положения об оплате труда работников (Приложение №3).
- 5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.
- 5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).
- 5.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных устанавливаются:
- за работу в ночное время в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра)
 - за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда -12% ставки (оклада).
- 5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 5.7. Оплата времени простоя:
- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
 - по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.
- 5.8. Заработная плата выплачивается работнику, по его заявлению, посредством перечисления на счет работника в банке, или выдается по месту работы в следующие сроки: 22 числа текущего месяца - аванс, 8 числа месяца, следующего за расчетным, окончательный расчет за прошедший месяц.
- 5.9. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 5.10. Выплата заработной плат производится в денежной форме (в рублях).
- 5.11. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
- 5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.13. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам.

6. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

- 6.1. Работодатель обязуется выполнять организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 6.2. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.
- 6.3. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.
- 6.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.5. Работодатель предоставляет работникам, работающим во вредных условиях, соответствующие льготы и компенсации, в соответствии с ТК РФ ст.147,154
- 6.5. Работодатель обязуется проводить контроль над состоянием условий и охраны труда в Организации и выполнением организационно-технических мероприятий.
- 6.6. Работодатель обязуется обеспечивать специальной одеждой и индивидуальными средствами защиты работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.10.2008 г. № 541, согласно Приложение №4

7.. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

- 7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.
- 7.2. Предоставить гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности Организации.
- 7.3. Работодатель обязуется:
- 7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже 1 раза в 3 года (педагогический персонал)
- 7.3.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам . устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

- 8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию.
- 8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных

правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

8.2.1. Обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

8.2.2. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2.3. Своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках.

8.2.4. В случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2.5. Знакомит работников с информацией персонафицированного учета, представляемой в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Выплачивать при выходе на пенсию единовременное пособие работнику в размере 2-х тарифных ставок.

- на юбилейные даты (50,55 – женщины, 50,55,60 - мужчины) – в размере 1 ставки должностного оклада.

8.4. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующему уровню оплаты труда.

8.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников во время:

- длительной нетрудоспособности,

- отпуска по уходу за ребёнком;

- отпуска до 1 года.

По выходе на работу срок действия имеющейся у них квалификационной категории продлевается не более чем на 1 год.

8.6. В связи со смертью работника работодатель обязуется взять на себя расходы в соответствии с перечнем услуг на погребение (доставка гроба, перевозка тела умершего на кладбище, рытье могилы).

9. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций, в случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к локаутам.

9.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Курганской области.

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

10.1. Увольнение работников, являющихся членами СТК, по инициативе Работодателя, производится с учетом мнения СТК.

10.2. Работодатель обязуется представлять не позднее чем за 2 месяца в СТК данные о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

10.3. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата в срок не менее чем за 2 месяца.

10.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляются работникам с более высокой квалификацией (ст. 179 ТК РФ), а затем

- работникам пенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери.

- работникам из числа бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;

10.5. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

10.6. Работодатель обязуется обеспечивать сохранение рабочего места за женщиной в течении 3-х лет после рождения ребенка.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

11.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

11.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течении трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

11.4. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

11.5. Ни одна из сторон в течении срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

11.6. Трудовой коллектив проводит не реже двух раз в год общее собрание работников организации, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

11.7. Работодатель после подписания настоящего Коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Организации для уведомительной регистрации.

11.8. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.9. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

11.10. Работодатель и СТК обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.11. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

11.12. Лица виновные в неисполнении настоящего Коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.13. При установлении фактов нарушений выполнения настоящего Коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.