

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 21»

Принят
Общим собранием
трудоового коллектива
Протокол № 3 от 10.04.2019



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019 – 2022 гг.

От работодателя:

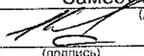
Петунина Ольга Юрьевна,
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 21»



От работников:

Крылова Юлия Михайловна,
представитель трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 21»



Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «15» 09 2019 г. № 267/19-КД
(наличие/отсутствие замечаний)
Заместитель министра
(подпись)  (Ф.И.О.) Крылов Ю.М.

Балахна, 2019

I Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 21» и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции от 01.04.2019);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (в редакции от 29.06.2016);
- Постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 года № 464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры Нижегородской области» (с изменениями на 9 июля 2018 года).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 21» (далее – МБДОУ), в лице заведующего Петуниной О.Ю., действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники МБДОУ, в лице представителя трудового коллектива Крыловой Ю.М., именуемого в дальнейшем «Работники».

1.4. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБДОУ, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

1.7. Во исполнение коллективного договора в МБДОУ могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Основные права и обязанности работников:

1.8.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с 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;
- повышение своей квалификации не реже, чем один раз в три года;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- 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 в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.8.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- уважительно относиться к другим работникам МБДОУ.

1.9. Основные права и обязанности Работодателя:

1.9.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 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 работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.9.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 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 трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителю;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- 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 законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.10. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Настоящий коллективный договор действует с 10 июля 2019 года по 10 июля 2022 года.

1.11. Стороны имеют право вносить изменения и дополнения, а также продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании трудового коллектива и регистрации в Министерстве социальной политики Нижегородской области.

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

1.13. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

III Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и МБДОУ.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

- 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;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и (или) 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 либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБДОУ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- должностная инструкция;
- коллективный договор;
- инструкции по ОТ и соблюдении правил ПБ.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей МБДОУ и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором. Условия Трудового договора могут быть изменены только по согласию сторон в письменной форме.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБДОУ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе дополнительно к установленному действующим законодательством предоставляется педагогическим работникам, имеющим первую и высшую квалификационную категории по итогам аттестации педагогических работников.

III Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка МБДОУ. (Приложение 1)

3.2. В МБДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для лиц, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

3.3. Продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю устанавливается старшему воспитателю, воспитателям групп общеразвивающей направленности, педагогу-психологу;
- 30 часов – инструктору по физической культуре;
- 25 часов - воспитателям групп компенсирующей направленности;
- 24 часа - музыкальным руководителям
- 20 часов - устанавливается учителю-логопеду;

Остальным работникам МБДОУ устанавливается 40-часовая продолжительность рабочей недели.

3.4. Для заведующего МБДОУ устанавливается ненормированный рабочий день.

3.5. Главный бухгалтер, заведующий хозяйством в случае производственной необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - сроком на 56 дней. (Приложение 2)

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. (Приложение 3)

3.8. Отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим МБДОУ по согласованию с представителем трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.9. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителя, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

3.11. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

IV Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников МБДОУ носит открытый характер и устанавливается коллективным договором и локальным нормативным актом «Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 21» (Приложение 4), принятым по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ;

4.2. Система оплаты труда работников МБДОУ включает:

- минимальные оклады по профессионально квалификационным группам;
- минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;
- выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера;

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор;

4.4. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда - компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение № 2 к «Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 21»);

4.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.9. Работникам устанавливаются доплаты за дополнительно возложенные обязанности (Приложение № 3 к «Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 21»).

4.10. В МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера;

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств на оплату на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МБДОУ «Детский сад № 21» (Приложение № 5 к «Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 21»);

4.12. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы;

4.13. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МБДОУ в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 21»;

4.14. Оплата труда в МБДОУ производится два раза в месяц - не позднее 4 и 18 чисел каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний;

4.15. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

V Условия работы. Охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работникам, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм. Для реализации этих задач стороны ежегодно договариваются осуществлять ряд мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.2. Работодатель обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда, работников в установленные сроки.

5.3. Работодатель осуществляет проведение в установленные сроки периодического медицинского осмотра работников МБДОУ.

5.4. Работодатель обязуется выдавать бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение 5).

5.5. Стороны договорились:

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;
- фиксировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на производственных совещаниях МБДОУ.
- организовать контроль над состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- выделять денежные средства на капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, обучение по охране труда руководителей и специалистов один раз в три года, обучение по электробезопасности, проведение обязательных ежегодных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

VI Профессиональная подготовка и повышение квалификации

6.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

6.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников МБДОУ не реже одного раза в три года через систему учреждений дополнительного профессионального образования;

6.3. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы педагогических работников МБДОУ.

VII Социальные льготы и гарантии

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам выплачивается материальная помощь с целью обеспечения социальной гарантии и, как правило, являются компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях;

7.2. Материальная помощь в особых случаях может выплачиваться работникам на лечение.

7.3. При наличии средств в фонде оплаты труда, могут быть рассмотрены заявления на выплату материальной помощи при стихийном бедствии, заболевании, смерти ближайших родственников и по другим уважительным причинам, подтверждающимся документами:

- при несчастном случае – в размере 1000 рублей;
- единовременная материальная помощь в случае стихийного бедствия, при уничтожении имущества- в размере 3000 рублей;
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается одному из близких родственников – в размере 3000 рублей
- в случае смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена) - в размере 3000 рублей;
- в случае заболевания сотрудника (на лечение) – в размере 1000 рублей;
- к юбилейным датам 60, 63, 65 лет – в размере 5000 рублей;
- к бракосочетанию работника– в размере 1000 рублей;

7.4. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании заявления работника и при наличии средств экономии в фонде оплаты труда по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ.

7.5. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, уволенным и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году в образовательное учреждение;
- работникам, уволенным по инициативе руководителя, за исключением случаев ликвидации МБДОУ и сокращения численности работников МБДОУ.

В случае, если указанным работникам материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит;

7.6. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой и др.)

VIII Заключительные положения

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников предприятия в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (под роспись).

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, ровно, как и все возможные его изменения, в Министерство социальной политики Нижегородской области в 7-дневный срок со дня подписания.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Представитель трудового коллектива докладывают о результатах своей работы на Общем собрании трудового коллектива, проводимом не реже одного раза в год и по мере необходимости. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

8.4. Представитель трудового коллектива, подписавший договор, для контроля над его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;

заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

8.6 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.