

Коллективный договор

**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Новослободской детский сад «Светлячок»**

на 01 сентября 2021 – 01 сентября 2024 года

от работодателя

Заведующая МКДОУ «Светлячок»

_____ Ковалева С.В.

Приказ № 57-од от «01» сентября 2021 г.

от работников:

Председатель общего собрания
работников

_____ Смирнова Н.А.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации: муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Новослободской детский сад «Светлячок» (далее – МКДОУ «Светлячок») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Ковалева Светлана Викторовна.

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей Смирнова Наталья Александровна.

(Ф.И.О. председателя общего собрания коллектива)

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Ульяновской области, Положением о системе оплаты труда. Положение о системе оплаты труда разрабатывается и утверждается заведующим детского сада по согласованию с общим собранием коллектива и является Приложением 1 к настоящему коллективному договору.

2.1.2. Заработная плата работников детского сада не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в детском саду системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

2.1.4. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.5. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 30 – го числа – за первую половину текущего месяца в размере 40% и 15 – го числа окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения общего собрания коллектива организации (ст. 372 ТК).

2.1.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.8. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами детского сада, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

2.1.9. В случае изменения фонда оплаты труда детского сада и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

2.1.10. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

2.1.11. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, медицинскому персоналу, младшему обслуживающему персоналу детского сада и др.

2.1.12. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам по итогам работы за периоды с 01 января по 31 августа и 01 сентября по 31 декабря текущего года в соответствии с показателями, установленными Положением об отраслевой системе оплаты работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Новослободской детский сад «Светлячок» производится по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ и с учетом мнения общего собрания коллектива.

2.1.13. Оплата труда работников детского сада, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; □ повышенная оплата сверхурочной работы.

2.1.14. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится: - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения

Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук; - в других установленных законом случаях.

2.1.15. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

2.1.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

(Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.17. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом общему собранию коллектива организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения общего собрания коллектива организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется тем работникам, которые указаны в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Ненормированный рабочий день устанавливается для заведующего.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения общего собрания коллектива. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день, и другое, прилагается к Коллективному договору.)

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 14.00 до 15.00 (указать время).

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу (указать).

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N 2.

5.1.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению N 3.

5.1.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт согласно гл.36 ТК РФ.

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.11. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и членов общего собрания коллектива в количестве 4 человек.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.3. В соответствии с Федеральным законом № 273 – ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» ст. 47 пункт 8 педагогическим работникам, работающим в рабочих посёлках, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

6.4. Предоставляет педагогическим работникам право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

6.5. Педагогические работники имеют право на сокращённую продолжительность рабочего времени. не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для работников детского сада:

- воспитатель – 36 часов работает на ставку;
- музыкальный руководитель – 24 часа работает на ставку.

6.6. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.7. Предоставлять педагогам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

6.8. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.9. Компенсировать затраты работников на приобретение путёвок в оздоровительные санатории (закон Ульяновской области № 65 – ЗО от 29.05.2012г. «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области»).

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ общего собрания коллектива

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

7.2. Общее собрание коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с общим собранием коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.4. Работодатель с учетом мнения общего собрания коллектива рассматривает следующие вопросы:

1. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

2. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
3. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
4. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
5. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
6. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
7. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
8. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
9. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке общему собранию коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.6. Предоставлять общему собранию коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 8.

Правовой статус работников предпенсионного и пенсионного возраста.

8.1. Общие положения.

8.1.1. Государство гарантирует гражданам при соблюдении определенных условий право на получение трудовой пенсии по возрасту (по старости). Если после выхода на пенсию гражданин продолжает работать, то на него как на работника в полной мере распространяется трудовое законодательство. Вместе с тем Трудовой кодекс РФ предусматривает особые гарантии работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (далее – работники).

8.1.2. Положения, которые не определены данным документом, в отношении работников предпенсионного и пенсионного возраста определяются на общих основаниях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Прием на работу и оформление трудовых отношений.

8.2.1. Работники пенсионного и предпенсионного возраста имеют право (ст. 3 ТК РФ) для реализации своих трудовых прав.

8.2.2. Работодатель не имеет право отказывать работнику в приеме на работу по причине возраста в соответствии со ст. 64 ТК РФ. Работодатель имеет право устанавливать испытательный срок при приеме на работу в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

8.2.3. Трудовые отношения с работником предпенсионного и пенсионного возраста оформляются на общих основаниях. С работником заключается бессрочный трудовой договор. Заключить срочный трудовой договор с пенсионером можно только по соглашению сторон (ч.2 ст. 59 ТК РФ).

8.2.4. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

8.3 Рабочее время и время отдыха.

8.3.1. Работникам предпенсионного и пенсионного возраста может устанавливаться продолжительность рабочего дня на общих основаниях.

8.3.2. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению работника - пенсионера с работодателем (ст. 93 ТК РФ). Работодатель обязан (ст. 93 ТК РФ) установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. К ним, например, относятся лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с выданным в установленном порядке медицинским заключением.

8.3.3. Работники – пенсионеры имеют право уйти в очередной ежегодный отпуск в любое необходимое для них время.

8.3.4. Пенсионер имеет право на дополнительный отпуск за свой счет, продолжительность которого определяется соглашением между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

□ 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 в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

□ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

8.3.5. Дополнительный отпуск работник может взять в любое время, в том числе и присоединить к очередному ежегодному отпуску.

8.3.6. Оплата и нормирование труда работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста устанавливаются на общих основаниях. Также работникам данных категорий устанавливаются все виды доплат, надбавок компенсационного характера, стимулирующие выплаты, премии (ст. 129 ТК РФ).

8.4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

8.4.1. Расторжение трудового договора с работником предпенсионного или пенсионного возраста может быть по инициативе работодателя, а также по инициативе работника на общих основаниях в соответствии со ст. 80-71 ТК РФ.

8.4.2. При достижении пенсионного возраста, работник имеет право уволиться в любой день «в связи с выходом на пенсию», написав заявление об увольнении. Работодатель обязан отпустить такого сотрудника в тот же день, без отработки (ст. 80 ТК РФ).

8.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

8.4.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

□ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

□ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

□ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

□ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

8.4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей [статьи 81](#) настоящего Кодекса.

8.4.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

8.5. Дополнительные гарантии и льготы работникам предпенсионного и пенсионного возраста.

8.5.1 Педагогические работники предпенсионного и пенсионного возраста имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности на общих основаниях (Рекомендации № 162 Международной организации труда «О пожилых трудящихся», принятой 23.06.1986 года в г. Женева).

8.5.2. Работники – пенсионеры подлежат обязательному пенсионному страхованию (ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

Работодатель обязан перечислять страховые взносы и по требованию работающих пенсионеров обязан предоставлять информацию о перечислении взносов в Пенсионный фонд РФ (п.1 ст.15 ФЗ от 15.12.2011 № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

8.5.3. Согласно п. 13 Рекомендаций № 162 Международной организации труда «О пожилых трудящихся», принятой 23.06.1986 года в г. Женева, Работодатель, для улучшения условий труда пенсионеров может:

☐ изменить форму организации труда, если она ведет к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности путем ограничения сверхурочной работы;

☐ приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность, а также предупредить несчастные случаи;

☐ организовать систематический контроль за состоянием здоровья пожилых работников;

☐ обеспечить безопасность и гигиену труда пенсионера.

8.6. Досрочное назначение пенсии в случае увольнения

8.6.1. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости имеют лица, которым до выхода на пенсию осталось не более 2-х лет. Но при этом они должны иметь страховой стаж продолжительностью не менее 25 лет (для мужчин) и 20 лет (для женщин) либо необходимый стаж на соответствующих видах работ (Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

8.6.2. Если указанные лица уволены в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности) или сокращением численности или штата работников организации, то по предложению органов службы занятости пенсия в этих случаях может быть назначена досрочно. Обязательными условиями назначения такой пенсии являются невозможность трудоустройства уволенных работников и согласие этих работников на получение досрочной пенсии. Выплата пенсии, назначенной безработному гражданину досрочно, прекращается в случае его устройства на работу или при возобновлении им иной деятельности, засчитываемой в страховой стаж.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансовоэкономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Приложение

к Коллективному договору

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Новослободской детский сад «Светлячок»

2. План мероприятий по охране труда.

3. Перечень профессий и должностей, работники имеют право на получение средств индивидуальной защиты..