

От работников

От работодателя

Председатель первичной профсоюзной организации
Дзанаева Н.А.

Заведующий

МБДОУ ЦРР – д/с №56

Сувалова И.

« 29 » 2023 г.

03 2023г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -
ДЕТСКОГО САДА №56 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
на 2023 — 2026 годы

Принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением

«29» марта 2023 года

Зарегистрировано в комитете труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя

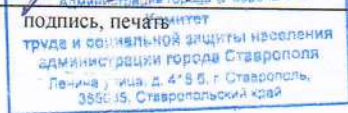
Зарегистрировано в комитете Ставропольской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ

31.03.2023 N 160
дата регистрации, №

30.03.2023
дата регистрации, №

А.И. Картавцева (И)

Т.И. ...



Оглавление

Раздел	Наименование разделов	Стр.
Раздел 1.	Общие положения.	3 - 5
Раздел 2.	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжение трудового договора.	5 - 6
Раздел 3.	Оплата и нормирование труда.	7 - 8
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха.	8 - 11
Раздел 5.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки.	11 - 12
Раздел 6.	Охрана труда и здоровье.	12 - 15
Раздел 7.	Работа с молодежью.	15 - 16
Раздел 8.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	16 - 19
Раздел 9.	Гарантии прав профсоюзной первичной организации и членов профсоюза.	19 - 22
Раздел 10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	22 - 23
Раздел 11.	Заключительные положения.	23 - 24

Раздел 1.

Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка – детском саду №56 города Ставрополя (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Закон РФ от 11.03.1992 года №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12.01.1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон №273-ФЗ);
- Приказа Минобрнауки РФ от 11.03.1998 года «О службе охраны труда образовательных учреждений»;
- Письмо Министерства просвещения РФ от 27.11.2019 года №12-688 «О направлении положений по СУОТ»;
- Отраслевого соглашения по организациям образования города Ставрополя между комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023-2025 годы.

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом требований краевого, городского отраслевых соглашений, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Учреждения и установления дополнительных социально — экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель, в лице его представителя — заведующего Учреждением.

1.3.2. Работники Учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее — профсоюзный комитет).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Предметом настоящего коллективного 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.

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.6. Локальные нормативные акты Учреждения принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 Трудового кодекса РФ). При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в

настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются в качестве «Соглашения о внесении дополнений и изменения к коллективному договору».

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.9. В период действия коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

1.9.1. Содействовать эффективной работе Учреждения, а также высокопроизводительному труду присущими методами и средствами;

1.9.2. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины;

1.9.3. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей;

1.9.4. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества;

1.9.5. Принимать участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников, а также по вопросам социально-экономической политики и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3-х лет.

1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел 2.

Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжение трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с частью 1 ст.57 Трудового кодекса РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.4. Формы трудовых договоров для работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5. Заключается Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора, но не более 5 лет (ст.58 Трудового кодекса РФ).

2.6. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера - 6 месяцев (ст.70 Трудового кодекса РФ).

2.7. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.10. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 Трудового кодекса РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя или работника должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.12. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

Раздел 3.

Оплата и нормирование труда.

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется и регулируется законодательством Российской Федерации, Постановлениями краевых и муниципальных органов власти, Отраслевыми соглашениями, Положением об оплате труда работников МБДОУ ЦРР — д/с №56 (*приложение № 2*), и устанавливается в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.3. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 Трудового кодекса РФ) и является *приложением № 6* к настоящему коллективному договору.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных разделом 5, главой 19, статья 117 и разделом 6, главой 21, статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения по профилю основного места работы работника и имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173 Трудового кодекса РФ.

3.7. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размерах, предусмотренных ст. 180 Трудового кодекса РФ.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха.

4.1. Работникам устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени устанавливается в зависимости от занимаемой должности и не превышает:

- для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю ст.91 Трудового кодекса РФ;

- для воспитателей норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ);

- для педагога – психолога продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

- для учителя – логопеда норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы;

- для музыкального руководителя норма часов педагогической работы 24 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.2. Сокращенная рабочая неделя применяется в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст.92 Трудового кодекса РФ).

4.3. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения профсоюзного комитета и с письменного согласия работника (ст.105 Трудового кодекса РФ).

4.4. Работа в выходные или праздничные дни запрещается. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.113, 153 Трудового кодекса РФ).

4.5. Общими выходными днями считать субботу и воскресенье, а так же праздничные дни установленные Законами РФ (ст.112 Трудового кодекса РФ), Законом Ставропольского края от 23.06.2016 года №60-кз "Об объявлении в Ставропольском крае нерабочим (праздничным) днем Дня поминовения усопших (Радоницы).

4.6. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до

одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в **порядке**, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.7. По письменному заявлению работник имеет право работать по совместительству как внутри (внутреннее), так и за пределами (внешнее) Учреждения.

4.8. Работникам, имеющим детей, поступающих в 1 класс школы, по заявлению предоставлять очередной трудовой отпуск в сентябре месяце текущего года.

4.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие года работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков согласно установленному графику отпусков, который составляется на каждый календарный год и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.122, 123, 372 Трудового кодекса РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.10. График отпусков составляется Учреждением на каждый календарный год за две недели до наступления нового календарного года, доводится до сведения всех работников и согласуется с профсоюзным комитетом Учреждения. Изменения в графике отпусков допускаются по согласованию сторон

4.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 Трудового кодекса РФ).

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителю заведующего по административно-хозяйственной части — 28 календарных дней;
- главному бухгалтеру — 28 календарных дней;
- обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

4.13. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе — 42 календарных дня;
- воспитателям — 42 календарных дня;
- педагогу – психологу – 42 календарных дня;
- учителю — логопеду — 42 календарных дня;
- музыкальному руководителю – 42 календарных дня.

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск ст.101, 119 Трудового кодекса РФ.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в приложении к настоящему коллективному договору (приложение № 18).

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 Трудового кодекса РФ).

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.17. Отпуск без сохранения заработной платы (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам) предоставляется работнику по письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ.

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.108), Федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 года №536 «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.19. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль учебной нагрузки педагогов, не допуская привлечения к сверхурочной работе без согласия работника;
- следит за рациональным составлением расписания учебных занятий, соблюдением санитарно-гигиенических норм и нагрузки воспитанников и педагогов;
- не допускает привлечения сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия;
- следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени обслуживающего персонала;

- изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

Раздел 5.

Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

5.2. Ежегодно работники проходят необходимый медицинский осмотр. Медицинские осмотры, предусмотренные нормативными документами, проводятся за счет средств работодателя.

5.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (Ст.185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Ст.185.1 Трудового кодекса РФ).

5.4. Работодатель способствует прохождению педагогическим работникам получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года. За работником сохраняется рабочее место и средняя заработная плата.

5.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета.

5.6. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением о материальной помощи работников учреждения (Приложение № 4).

5.7. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательного учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета.

5.8. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.9. Стороны обязуются в качестве награждения работников Учреждения применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклада работников в рейтинговые позиции образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие работников в жизни Учреждения и системе образования;
- грамоты за достижения воспитанников в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о работниках на официальном сайте образовательного учреждения, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

5.10. Профсоюзный комитет:

- Информировать работников о возможности санаторно-курортного лечения и ходатайствует перед Горкомом профсоюза о вопросе обеспечения путевками по льготным ценам.
- Организует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.
- Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- разрабатывает и вносит предложения, направленные на улучшение социально - экономического положения работников Учреждения;
- осуществляет защиту профессиональных, трудовых иных гражданских социально - экономических прав и интересов членов первичной профсоюзной организации, в том числе в суде;
- оказывает бесплатную юридическую помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам социальной защиты.

Раздел 6.

Охрана труда и здоровье.

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

6.1.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).

Для реализации этого права руководитель Учреждения обязуется заключить соглашение по охране труда (*приложение № 11*) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.1.3. Обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом

6.1.4. Создать комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе войдут представители работодателя и профсоюзного комитета (ст. 218 Трудового кодекса РФ).

6.1.5. Проводить со всеми вновь поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Регулярно проводить с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.7. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт средств индивидуальной защиты (ст.221 Трудового кодекса РФ).

6.1.9. Обеспечить наличие медицинских аптек, для оказания первой медицинской помощи работникам (ст.212 Трудового кодекса РФ).

6.1.10. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст.220 Трудового кодекса РФ).

6.1.11. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ.

6.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.13. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.14. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета инструкции по охране труда для работников учреждения (ст.212 Трудового кодекса РФ).

6.1.15. Обеспечивает соблюдение работниками учреждения требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, об исполнении Соглашения по охране труда

за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.227-231 Трудового кодекса РФ).

6.1.18. Организовывать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников Учреждения в объеме определенном нормативными актами за счет средств работодателя.

6.1.19. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах,

6.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6.2. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль по защите прав членов первичной профсоюзной организации образовательного учреждения на охрану труда.

- контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

- требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения;

- избирать уполномоченного по охране труда для работы в комиссии по охране труда учреждения.

6.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

6.2.3. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.4. Принимать участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

6.2.5. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.3. Работники Учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законодательством Российской Федерации требования в области охраны труда:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.3.5. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности в Учреждении) медицинские осмотры, (обследования).

Раздел 7.

Работа с молодежью.

7.1. Стороны:

- считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности;
- содействуют закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, привлечению молодежи к активной общественной жизни.

Стороны договорились:

- привлекать молодых педагогов к текущей работе в управлении Учреждением;

7.2. В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого режима рабочего времени Стороны рекомендуют:

- обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами участия в организации образовательных турниров, игр, и др. мероприятий с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации.

7.3. Стороны рекомендуют предусматривать:

- повышение профессиональной квалификации и служебного роста молодых работников;
- развитие творческой активности молодежи, активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающейся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет: выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

7.5. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации. Статус молодого

специалиста действует однократно, независимо от количества окончанных профессиональных образовательных организаций.

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трех лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется на срок до трёх лет в случае:

- перехода работника в другую образовательную организацию;
- в других случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

7.6. Молодым специалистам устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 % ставки заработной платы с учётом объёма учебной нагрузки. В случае если объём педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определённой за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов и в этом случае устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы.

7.7. Организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами.

Раздел 8.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

8.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов организации, но и потребностей личностного роста работника.

8.2. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалиста, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам). Предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 178-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Учреждения.

8.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей));

- установление уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

8.6. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" устанавливает оплату труда работникам на основании решения аттестационной комиссии.

Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством образования Ставропольского края. У работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссией.

8.7. При прохождении курсов повышения квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется рабочее место и средняя заработная плата по основному месту работы.

8.8. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности (социальный педагог, педагог-психолог, учитель - логопед, воспитатель), по которой у них не установлена квалификационная категория, устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают профили выполняемой работы.

8.9. Аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в Учреждении;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.10. Педагогическим работникам сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу, срок действия которой истек в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 47 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12. 2012 г и ст.335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более 2-х лет до наступления пенсионного возраста сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявление педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией.

Основанием для сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающих данные основания.

8.11. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу, оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, которая истекла в течение года после выхода на работу в случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 47 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12. 2012 г и ст.335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающих данные основания.

8.12. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.13. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

8.14. Профсоюзный комитет:

- Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников отраслевыми наградами;

- Контролирует своевременное изменение оплаты труда работников по результатам аттестации педагогических работников.

Раздел 9.

Гарантии прав профсоюзной первичной организации и членов профсоюза.

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Устава Учреждения; настоящего коллективного договора.

9.2. Работодатель рассматривает первичную профсоюзную организацию Учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников Учреждения.

9.3. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

- обеспечивать реальное участие работников в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы в соответствии с трудовым законодательством;

- предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и необходимые нормативные документы по другим социально-экономическим вопросам.

Взаимодействовать с профсоюзным комитетом посредством:

- учёта мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации);

- согласования, представляющего собой принятия решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом по вопросам социально-трудовых и профессиональных интересов работников. В случае если мнение профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

по согласованию с профсоюзным комитетом производить:

- принятие приложений к коллективному договору;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- утверждение Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда;

с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- массового увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда, по трудовым спорам, для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- составление графиков сменности;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором;
- включать представителей первичной профсоюзной организации в состав коллегиальных органов управления Учреждения;
- предоставлять профсоюзному комитету Учреждения необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы первичной профсоюзной организации Учреждения и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы;
- в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделенных помещений, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации;

- не препятствовать представителям профсоюзного комитета в посещении Учреждения, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта Учреждения на расчётный счёт городской организации профсоюза профсоюзных взносов в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% от заработной платы члена профсоюзной организации;

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.4. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст.370 Трудового кодекса РФ).

9.5. Профсоюзный комитет информирует администрацию о своих решениях, касающихся ее деятельности. Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях организуемых профсоюзом.

9.6. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

9.7. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются; председатель профсоюзной организации Учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

9.8. Председатель, его заместители и члены выборного органа первичной профсоюзной организации могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст.81 Трудового кодекса РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 Трудового кодекса РФ);

9.9. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за

которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

9.11. Члены первичной профсоюзной организации, уполномоченные лица по охране труда, представители первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, настоящим Договором.

9.12. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.13. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.14. Председателю первичной профсоюзной организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячные стимулирующие выплаты из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

9.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации при наличии собственных средств осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывает материальную помощь по заявлению работника дошкольного образовательного учреждения;
- выделяет денежные средства для проведения вечеров отдыха, других коллективных мероприятий;
- выделяет денежные средства на юбилейные дни рождения (50, 55, 60, 65 лет), рождение ребенка, смерть членов семьи.

9.16. Стороны совместно:

9.16.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательного учреждения;

9.16.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных задач Профсоюза.

Раздел 10.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образовательного учреждения.

Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже, чем раз в год.

10.2.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию (размер среднесписочной численности работников, средней заработной платы, фонда оплаты труда и его структуру и др.).

10.2.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профсоюзного комитета.

10.2.5. Профсоюзный комитет отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.3. Ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на стороны, его подписавшие.

Раздел 11.

Заключительные положения.

11.1. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

11.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

11.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 Трудового кодекса РФ.

11.4. Не урегулированные разногласия между Работодателем и Профсоюзным комитетом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профсоюзный комитет имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

11.5. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора копию коллективного договора на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора и указанных в оглавлении.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР – д/с № 56



С.И.Сувалова

202 3 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Дзанаева Н.А.

Подпись



202__ г.