



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР –
детским садом №10 «Радуга»

 О.В. Придатченко
«16» сентября 2022 г.

Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка –
детского сада №10 «Радуга»

 Т.В. Рыбакова
«16» сентября 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребенка – детского сада №10 «Радуга»
города Новоалтайска Алтайского края на 2022-2025гг.

Коллективный договор
принят на общем собрании
трудоого коллектива
№ 1 от 15.09.2022 г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в УМВД УУСМ по г.Новосал и перв.му
« 16 » сентября 2022 года
Регистрационный номер 058
(должность) юрист
Александр А.Е. (подпись)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада №10 «Радуга» (далее МБДОУ ЦРР №10), на улучшение социально – экономической защиты работников.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Федеральном законе № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. "Об образовании в Российской Федерации", Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральном законе от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

Коллективный договор заключён между работодателем в лице руководителя Рыжаковой Татьяны Владимировны и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Придатченко Ольги Викторовны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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 своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

I. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основные задачи коллективного договора - обеспечение четко налаженной воспитательно - образовательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутреннего контроля, педагогического воздействия на воспитанников, материальная заинтересованность работников.

В целях выполнения поставленных задач работодатель имеет право: (статья 22 ТК):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДОО, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка ДОО;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

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;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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;
- рассматривать представления профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОО, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профсоюзный комитет имеет право: (статья. 370 ТК):

- на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию о состоянии условий труда;
- защищать права и законные интересы членов профсоюзной организации;
- направлять работодателям представления об установлении выявленных нарушений законов и нормативных правовых актов;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по приему и испытаниям технологического оборудования, по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;

- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем.

Профсоюзный комитет обязан:

- защищать права и интересы членов профсоюзной организации;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;

- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;

Работники имеют право на: (статья 21 ТК РФ)

- заключение изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом РФ;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда;

- своевременную выплату заработной платы в соответствие с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего дня, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законом о специальной оценке условий труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессионального союза и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- Возмещение вреда;

- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное медицинское страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Работники обязуются (статья 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ДООУ, в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у ДООУ, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ДООУ.

II . УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ ДООУ

Стороны обязуются:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников детского сада по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- учитывать мнение профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим законные интересы работников;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета (ст. 82 ТК);
- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в ДООУ, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах ДООУ;

III . ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников ДООУ основывается на единых принципах оплаты труда на основе применения должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами ДООУ.

Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.

Оплата труда для педагогических работников ДООУ устанавливается с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы

устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала Управляющим Советом учреждения.

Базовая часть ФОТ обслуживающего персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов ДОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем ДОУ по согласованию с Управляющим советом ДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДОУ.

Компенсационные выплаты устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в размерах, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере, не ниже 35% часовой ставки (оклада).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ)

Оплата труда работников производится по результатам аттестации рабочих мест.

Работодатель обязуется:

– производить оплату труда работников в зависимости от квалификации работника, сложности,

интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;

– выплату заработной платы производить два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца безналичным перечислением на лицевой счет работника;

– в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);

- своевременно в течение года устанавливать педагогическим работникам новые коэффициенты заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, по итогам аттестации;
- обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда; творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные статьей 191 ТК РФ: объявлять благодарность, представлять на награждение почетными грамотами, званиями, премировать.
- производить педагогическим работникам ежемесячную выплату пособия в установленном размере на приобретение методической литературы.

Профком обязуется:

- организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию задолженности по оплате труда;
- за несвоевременную выплату заработной платы может:
 - а) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;
 - б) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно Федеральному закону от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК));
- если работники и профком не согласны с решением комиссии по трудовым спорам (ст. 390 ТК).

IV . ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

- Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца, а также ЦЗН КГКУ УСЗН по городу Новоалтайску и Первомайскому району
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК).
- В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию.

V . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Установить продолжительность рабочей недели - 5 дней.

Заведующий ДОУ работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели. Заместители заведующего ДОУ работают в режиме гибкого рабочего времени по утвержденному графику и согласованному сторонами трудового договора (ст. 102 ТК РФ).

Специалисты (педагоги дополнительного и коррекционного образования) работают по графику, исходя из тарификации и педагогической нагрузки. Графики утверждаются на начало учебного года. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ, и Правилами внутреннего трудового распорядка. Расписание занятий составляется и утверждается заведующей ДОУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени воспитателя.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

В течение рабочего дня обслуживаемому персоналу предоставляется перерыв для отдыха и питания 60 минут, который в рабочее время не включается. По заявлению работника перерыв для питания и отдыха может быть продлен до 2 часов.

Дворникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе предоставляется перерывы для обогрева, которые включаются в рабочее время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем работающим в соответствии с ТК РФ.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется всем педагогическим работникам (статья 334 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на вредных работах. Список работников имеющих право на дополнительный отпуск составляется на основании ст. 116,119 ТК РФ, по результатам СОУТ и согласуется с профсоюзным комитетом.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 14 дней до его начала.

Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставляется отпуск (до пяти календарных дней) без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ).

Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ).

Педагогические, работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется Уставом детского сада (статья 335 ТК РФ).

VI . УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

- обеспечивать ДОУ нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профкома;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать за счет средств ДОУ специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами

в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- организовывать проведение за счет средств ДОУ обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в ДОУ;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда.
- в целях информирования работников организовать работу по профилактике ВИЧ /СПИД:
 - проводить обучение работников вопросам профилактики (через проведение тематических совещаний, обучающих семинаров, включение вопросов профилактики ВИЧ в программы внутриучрежденческого обучения и проверки знаний по охране труда);
 - пропагандировать здоровый образ жизни для противодействия распространению социально-обусловленных заболеваний (проведение спортивных, культурных мероприятий, повышение общего культурного уровня работников, работа с молодыми работниками, шефство-наставничество).
- Проводить СОУТ (декларирование) не реже 1 раза в пять лет.
Профсоюзный комитет обязуется:
- осуществлять контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда;
- разрабатывать мероприятия, соглашения по улучшению условий труда.

VII . ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В ДОУ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (статья 22 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медстрахованию;
 - своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
 - при временной нетрудоспособности выплачивать пособие по временной нетрудоспособности.
 - вести в учреждении персонифицированный учет в соответствии Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";
 - своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора согласно ст.178,179,180 ТК РФ;
- предоставить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации лицам предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии), работающим в ДОУ более 10 лет, одиноким матерям и отцам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации.
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со статьей 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами,
- контролировать выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом;
- содействовать ведению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива:
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

VIII .ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель признает профсоюзный комитет представителем и защитником прав и интересов членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работодатель признает право профсоюза на получение информации по вопросам, затрагивающим интересы работников (статья. 53 ТК РФ):

- реорганизации или ликвидации учреждения;
 - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест
- реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;

- работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ).

IX . КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ.

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию

Ежегодно стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников;

Стороны: несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель

- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профсоюзный комитет

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

X . ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в ДОУ и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (статья 381-397 ТК РФ).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК РФ).

XI . СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен в течение трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников ДОУ. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения

коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору, приложения следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Приложения.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

11.6. Протокол заседания комиссии по рассмотрению жалоб на действия должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также на действия должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, составляется в трех экземплярах. Один экземпляр протокола направляется в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, другой - в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в компетенцию которого входит рассмотрение жалобы, третий - в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в компетенцию которого входит рассмотрение жалобы.

11.7. Протокол заседания комиссии по рассмотрению жалоб на действия должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также на действия должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, составляется в трех экземплярах. Один экземпляр протокола направляется в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, другой - в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в компетенцию которого входит рассмотрение жалобы, третий - в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в компетенцию которого входит рассмотрение жалобы.

11.8. Протокол заседания комиссии по рассмотрению жалоб на действия должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также на действия должностных лиц органов государственной власти и органов местного самоуправления, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, составляется в трех экземплярах. Один экземпляр протокола направляется в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, другой - в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в компетенцию которого входит рассмотрение жалобы, третий - в орган государственной власти или орган местного самоуправления, в компетенцию которого входит рассмотрение жалобы.



Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 33 листа(ов)
Должность *Соборный уполномоченный*
Ф.И.О. *Виталькова А.В.*
« 16 » 09 20 09 года