

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад «Лучик» пгт. Посьет Хасанского муниципального района**

Коллективный договор

на 2018-2021 годы

Принят на общем
собрание трудового коллектива
«19» марта 2018г., Протокол № 2

От работодателя:

Заведующий МКДОУ
«Детский сад «Лучик»
пгт.Посьет
_____Л.В. Аверьянова
«___»_____2018г.

От работников:

Председатель совета трудового коллектива
_____ Оловянникова Е.А.,
действующий на основании решения
собрания коллектива работников
от 19.03.2018г. (Протокол № 2)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер № _____ от « » _____ 2018г.

Содержание

1. Общие положения
2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей
3. Трудовые отношения
4. Рабочее время и время отдыха
5. Оплата труда
6. Обязательства работодателя в области охраны труда и здоровья, организации отдыха
7. Социальные гарантии, льготы, компенсации
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза
9. Контроль за выполнением коллективного договора

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Лучик» пгт. Посьет.

1.2. Настоящий Коллективный Договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ «Лучик» пгт. Посьет (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: Работодатель, в лице заведующей МКДОУ Аверьяновой Людмилы Васильевны, действующий на основании Устава, и Председатель совета трудового коллектива Оловянного Елены Александровны, действующий на основании решения собрания коллектива работников от 19. 03.2018г.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора

1.6. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органе по труду.

1.7. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально – трудовых отношений. Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ.

2. Обязательства сторон коллективного договора , их представителей

Работники обязуются:

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключёнными с работниками индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания работодателя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Своевременно оповещать работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4. Содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

2.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесённую приказом работодателя к служебной тайне.

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.10. Наряду с обязанностями, закреплёнными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению необходимого профессионального образования;
- развивать у воспитанников самостоятельность, творческие способности;
- совершенствовать своё педагогическое мастерство.

2.11. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора (при условии объединения первичной профсоюзной организацией более половины работников данного работодателя) при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;

- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

2.12. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссий по охране труда за соблюдением работодателем и работниками требований по охране труда и технике безопасности.

2.13. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение работодателем предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения.

3.1.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

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

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

3.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. При установлении компенсационных и стимулирующих выплат, графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, на новый учебный год, предусмотренных коллективным договором, учитывается мнение профсоюзного органа (статьи 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.5. По согласованию с профсоюзными органами:

- совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров;

- создавать необходимые условия при проведении аттестации педагогических работников;

- утверждать штатное расписание.

3.1.6. При приёме или переводе работника, знакомить под роспись с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, правами, обязанностями, преимуществами и льготами.

3.2. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.2.1. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.2.2. Проводить сокращение численности или штата работников ДООУ в соответствии с законодательством РФ, в частности, информировать профком не менее, чем за 3 месяца, предупреждать сотрудников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов.

3.2.3. Дополнительно предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лицам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости);

- работникам проработавшим в ДОУ свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми заведующей с учётом мнения Профсоюзного комитета.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

4.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.2. Предоставление отпуска.

4.2.1. В соответствии со статьей 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам учреждения, за исключением

Педагогических работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

За работу в южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.2.3. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ

- с ненормируемым рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ

Перечень должностей и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам за работу в условиях ненормативного рабочего дня и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

№ п/п	Должность	Количество дней	Доплата
1	Повар	7 календарных дней Статья 117 ТК РФ	4%

4.2.4. Работникам - жёнам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск жёнам военнослужащих предоставлялся с учётом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск жёнам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

4.2.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

4.2.6. Работникам предоставляются отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях и размерах:

- похороны близкого родственника – от трёх до пяти рабочих дней;
- иные семейные обстоятельства – до трёх рабочих дней.

4.2.7. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.8. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

4.3. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

4.3.1. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в году.

4.3.2. Работодатель (в случае производственной необходимости) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях высшего профессионального образования (для получения второго высшего образования), в количестве дней, необходимых для прохождения промежуточной аттестации,

подготовки и защиты итоговой квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов, на основании справки учебного заведения.

5. Оплата труда

5.1. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета других выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета иных выплат), выплачиваемой работнику до ее изменения, при условии сохранения объема и трудовых обязанностей (квалификации) работника.

5.2 Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.3. Формирование системы оплаты труда работников включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется на основе Положения об оплате труда для работников МКДОУ «Лучик» пгт. Посьет:

- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

5.4. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

В заработную плату входят:

- базовый должностной оклад (тарифная ставка);
- повышающие коэффициенты за образование, квалификационную категорию;
 - стимулирующие выплаты;
 - повышающий коэффициент за выслугу лет.

Повышающие коэффициенты к минимальным окладам компенсационного характера устанавливаются на основе Положения «О порядке установления выплат компенсационного характера».

Повышающие коэффициенты стимулирующего характера устанавливаются на основе Положения «О порядке установления выплат стимулирующего характера»

5.5. Работодатель выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

5.6. Выплата заработной платы производится 25 и 10 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дни выплаты зарплаты производится накануне этого дня.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить из с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за последний день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (Ст. 236 ТК РФ).

В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги предусмотрена индексация заработной платы (основание – ст. 134 ТК РФ).

5.8. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

5.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, 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, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда.

6. Обязательства работодателя в области охраны труда и здоровья, организации отдыха

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учёт и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

6.2. Охрана труда.

6.2.1. Работодатель своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

6.2.2. Работодатель выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

6.2.3. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Работодатель по представлению Профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт, при наличии денежных средств.

6.2.4. В здании Учреждения курение запрещается.

6.2.5. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек от льда или обработке обледенелых участков песком.

6.2.6. Работник обязан (статья 214 ТК РФ): соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работы и оказанию медицинской помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве.

6.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации "Об образовании" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательного учреждения.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.1.2. В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категории сохранять уровень оплаты труда педагогам, в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- длительной нетрудоспособности;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации образовательного учреждения, сменой места жительства;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с п.5 ст.55 Закона "Об образовании";
- пребывание за границей;
- в иных случаях по ходатайству профсоюзного комитета

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

7.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения

7.2.2. Работодатель обязуется направлять педагогических работников Учреждения на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

7.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

7.2.4. Дети штатных работников детских садов имеют право на первоочередной прием в дошкольные образовательные учреждения.

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

8.2. Работодатель обязан:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

8.2.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.3. Представительным органам коллектива работников ДОУ выступает профсоюзный комитет и осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного Договора, обеспечивает социальную защиту работников ДОУ.

8.2.4. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнёры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения Коллективного Договора.

8.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять по предложению руководства профкома членам профкома, уполномоченным по социальному страхованию свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учёбы.

-обеспечивать условия для проведения профсоюзных собраний, конференций в рабочее время в установленные сторонами сроки.

9. Заключительные положения

9.1 Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного Договора и контроля, договаривающиеся стороны создают комиссию с равным представительством от администрации и профкома сотрудников.

9.2 Дополнения или изменения в действующий Коллективный договор вносятся совместно с решением работодателя и профкома и утверждаются совместным решением сторон, подписавших Коллективный Договор.

9.3 В порядке контроля за выполнением Коллективного Договора работодатель и совет трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельным положением Договора.

9.4 При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением Коллективного Договора работники ДООУ обращаются в совет трудового коллектива сотрудников для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешён, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее по законодательству РФ.

9.5 Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или не сказавшие её, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения Коллективного Договора, а также виновные в его не исполнении или нарушении несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

9.6 Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон, а также соответствующими органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

9. 7. Приложения № 1, 2, 3, 4, 5, 6 являются составной частью коллективного договора на 2018 - 2021 годы.