

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС
«Колокольчик» г. Волгодонска



Л. А. Панфёрова

« 14 » 03 20 19 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска

З. А. Бережная

« 14 » 03 20 19 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада

«Колокольчик» г. Волгодонска

с 14.03.2019 по 14.03.2022 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный №

11237 / 19 - 1327

от

22.07.2019.

Заместитель министра

О.В. Исаенко



г. Волгодонск
2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Колокольчик» г. Волгодонска (далее по тексту МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) (ст.40,41 ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице ее представителя - заведующего МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска;
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

1.4 Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска (ст. 43 ТК РФ).

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК

РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.11 Работодатель принимает перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профсоюзом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Положение о системе оплаты труда работников, выплатах компенсационного и стимулирующего характера МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска;
- Должностные инструкции всех категорий работников;
- Инструкции по охране труда МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его, заключение, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, ст.162 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.8. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на продолжение работы имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребёнка до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

2.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.2. В МДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего дня определяется:

- 36 часов в неделю - воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу;
- 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 20 часов в неделю учителю – логопеду;
- 25 часов – воспитателю коррекционных групп;
- 40 часов в неделю – обслуживающему персоналу и др.;
- сторожам – суммированный учет рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (один календарный год) не превышала нормального числа рабочих часов.

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем согласно Законодательству РФ;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.4. Привлечение работников к работе 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст 60, 97, 99 ТК РФ).

Работа в выходной, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в Порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работнику ему может, предоставлен другой день отдыха.

3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.8. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.13. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Согласно ст. 128 ТК РФ, стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- бракосочетание работника - 3 дня;
- бракосочетание детей работника - 1 день;
- похорон близких родственников - 3 дня;
- с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов на военную службу - 2 дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней в году.
- другие обстоятельства 1-3 дня.

3.16. Ежегодный трудовой отпуск устанавливается продолжительностью:

- 5 календарных дней – педагогическим работникам групп компенсирующей направленности;

- 42 календарных дней – педагогическим работникам групп общеразвивающей направленности;

- 28 календарных дней – другим работникам детского сада.

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Оплата труда работников в МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска регулируется Положением о системе оплаты труда работников, выплатах компенсационного и стимулирующего характера МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска, штатным расписанием, тарификационным списком.

4.1. Оплата труда работников включает размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с постановлением Главы города Волгодонска от 24.08.2012 № 2484 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» и Положения о системе оплаты труда работников, выплатах компенсационного и стимулирующего характера МБДОУ ДС «Колокольчик» г. Волгодонска.

4.2. Заработная плата выплачивается 2 раз в месяц: 23 числа - за первую половину месяца; 8 числа - за вторую половину месяца за фактически отработанное время. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпусков и выплат при увольнении (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом в соответствии с отраслевым, областным и территориальным трехсторонними соглашениями.

4.4. Администрация обязана при выплате зарплаты извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах производственных удержаний от общей денежной суммы, подлежащей выплате - расчетный листок, утверждённый приказом руководителя.

4.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающаяся работнику, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

4.6. Случай удержания заработной платы с работника производятся в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

4.7. В случае проведения санкционированной забастовки работникам выплачивается компенсация в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

4.8. ППО по решению профсоюзного комитета вправе оказывать работникам материальную помощь из фонда ППО по личному заявлению работника при наличии средств.

4.9. Работодатель вправе выплачивать материальную помощь по заявлению работника в пределах средств на эти цели.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда согласно требованиям правил и норм охраны труда законодательства РФ (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и диспансеризацию работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Обеспечить право работника на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации. 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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. ФЗ от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

6.3. Предоставить оздоровительные услуги, имеющиеся в учреждении (спортзал, спортплощадка, бассейн, сауна).

6.4. Обеспечивать за счет средств работодателя смывающими средствами, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать ее ремонт, стирку и хранение.

6.5. Познакомить всех сотрудников под роспись с инструкциями по охране труда. Проводить вводный инструктаж по безопасности на рабочем месте, правилам охраны труда.

6.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

6.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом ППО.

6.9. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом ППО комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.10. Работники обязуются:

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

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (ст. 46 ФЗ от 21.11. 2011).

- Проходить диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ст. 185.1. ФЗ от 03.10.2018 N 353-ФЗ).

- Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4. С учетом мнения выборного органа ППО производится:

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- участие в балльной комиссии в образовательной организации;

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ).

7.6. Члены выборного органа ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст.187 ТК РФ).

8.3. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст.173-176 ТК РФ).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.5. Информировать членов ППО о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

X. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ

10.1. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

11.1. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

11.2. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

От работодателя:

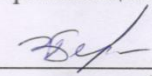
Руководитель
образовательной организации



(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
«14» 03 20 19 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«14» 03 20 19 г

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения осуществляются в обязательном порядке в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договора обязуются:

11.1. На срок действия договора, при условии выполнения обязанностей всех его сторон, профсоюзный комитет обеспечивает выполнение в работе коллектива.

11.2. Разрешается между сторонами в трудовом коллективе, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия коллективного решения.

От работодателя:

Председатель
Профсоюзной организации

(О.Н.Ф. подпись)

М.П.

« 30 » 09 2019 г.

От профсоюзной организации:

Председатель
Профсоюзной организации

(О.Н.Ф. подпись)

Пролито, пронумеровано,
скреплено печатью
Иванов
13 листов
Заведующий МБДОУ ДС
«Колокольчик» г.
Вологодская
область
И.А. Пандерога

