

От работников
ППО МБДОУ
д/с № 45


А.А. Бавина
« 25 » 12 20 20 год



От работодателя
Заведующий МБДОУ
д/с № 45


Н.В. Муслимова
« 25 » 12 20 20 год



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДФ
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 45
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
на 2020-2023 годы, принят комиссией для ведения
коллективных переговоров, подготовке проекта,
заключения коллективного договора и контроля за его
выполнением
« 24 » 12 2020 года**

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Рег. № 446
« 25 » 12 20 20 г.




Каржавцова С.М.

Зарегистрировано в горкоме профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
Рег. № 131
« 25 » 12 2020 г.




С.А. Разанов Е.З.А.

СОДЕРЖАНИЕ

	СТР.
Раздел 1. Общие положения.	
Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.	
Раздел 3. Оплата труда, гарантии и компенсации.	
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	
Раздел 5. Условия и охрана труда.	
Раздел 6. Охрана здоровья и социальное страхование.	
Раздел 7. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.	
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.	
Раздел 9. Дополнительные и социальные гарантии и льготы	
Раздел 10. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	
Перечень приложений	
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.	
Приложение №2. Положение по фонду оплаты труда работников.	
Приложение №3. Положение о премировании.	
Приложение №4. Положение об оказании материальной помощи сотрудникам.	
Приложение №5. Форма расчетного листка.	
Приложение №6. Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	
Приложение №7. Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (копия приказа)	
Приложение №8. Положение о комиссии по охране труда.	
Приложение №9. Состав комиссии по охране труда (копия приказа).	
Приложение №10. Соглашение по охране труда.	
Приложение №11. Акт о выполнении соглашения по охране труда за предыдущий календарный год.	
Приложение №12. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	
Приложение №13. Перечень должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.	
Приложение №14. Списки работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, которые имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск.	
Приложение №15. Перечень рабочих мест подлежащих специальной оценке условий труда.	
Приложение №16. Положение о комиссии по трудовым спорам.	
Приложение №17. Состав комиссии по трудовым спорам (копия приказа).	
Приложение №18. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков сроком до 1 года.	
Приложение №19. Список работников, ознакомленных с коллективным договором под роспись.	

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (Ст. 9 ТК РФ).

Настоящий договор заключен между работодателем, в лице заведующего МБДОУ д/с №45, Муслимовой Натальи Вячеславовны (далее – «Работодатель») и работниками детского сада № 45 в лице председателя профсоюзной организации – далее (Профком), Бавиной Анжелой Ардавасовной.

1.2. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (Ст. 8 ТК РФ)

1.3. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (далее -ТК РФ), иным федеральным законам, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам Ставропольского края и настоящему коллективному договору.

1.4. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения (Ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора.

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.9. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Трудового кодекса РФ.

- Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края.

- Соглашения по учреждениям образования города Ставрополя.

В период действия коллективного договора профком обязуется:

1.10. Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присутщими профсоюзу методами и средствами.

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

1.12. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников.

1.13. 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.

1.14. Принимать активное участие в разработке предложений к локальным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор, ст. 58 ТК РФ).

2.2. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 59 ТК РФ допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу.

Гарантии при высвобождении:

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца предоставить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии)
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях
- работники, не имеющие других доходов.

2.6. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

Профком:

- 2.7. Следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.
- 2.8. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.
- 2.9. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.
- 2.10. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

3.1. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц ежемесячно (дата выдачи з/пл. 10 и 25 числа). При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.2. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых учреждений, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

3.3. Производить доплаты за совмещение профессий в размере до 100% от оклада (ставки) заработной платы работника.

3.4. В случае необходимости привлекать педагогических работников с их согласия для замещения отсутствующих педагогических работников со строгим учетом замещаемых часов. Оплату производить из расчета ставки лица, осуществляющего замену по квалификационной категории замещающего.

3.5. Своевременно составлять тарификацию педагогических и других работников (до ухода в отпуск) по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.143, ст.144 ТК РФ).

3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.

3.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

3.8. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

Стороны договорились, что:

3.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть представлен другой оплачиваемый выходной день отдыха.

3.10. Минимальный размер заработной платы труда работников не может быть ниже официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

Работодатель:

3.11. Устанавливает доплаты, премирует работников, руководствуясь: «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 45 города Ставрополя», который согласовывается с профсоюзным комитетом, (положение прилагается к КД).

3.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме о приостановлении работы на весь период до выплаты заработной платы. Считать дни приостановки работы простоям по вине работодателя (ст.142 ТК РФ)

3.13. В случае необходимости привлекать педагогов с их письменного согласия для замещения отсутствующих педагогических работников со строгим учетом замещаемых часов (ст. 60.2 ТК РФ). Оплату производить из расчета должностного оклада лица, осуществляющего замену.

Профком:

3.14. Осуществляет контроль за правильным установлением должностных окладов (ставок), своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией работников, своевременностью выдачи заработной платы.

3.15. Активно участвует в аттестации. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации.

3.16. Осуществляет контроль по оплате труда.

3.17. Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель:

4.1. Разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников с учетом специфики их работы. Знакомит с этим графиком работников (под роспись) не позднее, чем за 7 дней до его введения в действие.

4.2. Разрабатывает и согласовывает с профсоюзом правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.190 ТК РФ), (Правила внутреннего трудового распорядка прилагаются к КД). В правилах оговариваются обязанности всех работников по должностям и доводятся до членов коллектива.

4.3. Не имеет права требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ).

Привлечение работника для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия.

4.4. Составляет график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.5. Имеет право представлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечению 6 месяцев его непрерывной работы с момента приема (ст. 122 ТК РФ), по соглашению сторон и до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Стороны договорились, что:

4.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.7. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отца, у которых есть ребенок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

4.8. Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам по согласию сторон.

Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости до 14 дней;
- родителям и женам военнослужащих (погибшим или умершим) до 14

дней;

- работающим инвалидам до 60 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки в течение учебного года;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня (ст. 128 ТК РФ).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.10. В течение рабочего дня должен быть перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут (не более 2-х час.). Если нет возможности предоставить перерыв, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и принятия пищи в рабочее время (место, перечень работ определяется трудовым распорядком) (ст. 108 ТК РФ).

4.11. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.12. Запрещается работа в выходные и праздничные дни (только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом (ст. 113 ТК РФ).

4.13. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для воспитателей общеобразовательной группы – 42 календарных дня, для воспитателей коррекционных групп, компенсирующей группы, учителей – дефектологов, учителю – логопеду, педагогу – психологу, музыкальным руководителям - 56 календарных дней, а для остальных работников - не менее 28 календарных дней.

4.14. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, не имевшим в течение календарного года дней нетрудоспособности (больничных листов), по ходатайству профкома установить 2 оплачиваемых дополнительных дня к очередному трудовому отпуску или предоставить эти дни в любое удобное время по желанию работника;

- работникам, занятым работой с вредными и неблагоприятными условиями труда установить 7 оплачиваемых дополнительных дня к очередному трудовому отпуску или предоставить эти дни в любое удобное время по желанию работника.

Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников: главному бухгалтеру и заместителю заведующего по АХЧ

- с ненормированным рабочим днем – 14 дней;

4.16. Педагогическим работникам, имеющим 10 лет непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый отпуск до 1 года в соответствии с уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Профком:

4.17. Не допускает привлечение сотрудников к выполнению работ не входящих в круг их прямых обязанностей без их согласия.

4.18. Следит за рациональным составлением расписания НОД, с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

4.19. Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени младшего обслуживающего персонала, своевременного составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.20. Изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасности условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение обязательных медицинских осмотров работающих сотрудников за счёт средств учреждения;

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты.

Работник обязан: соблюдать требования охраны труда, немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, в образовательном учреждении

Профком

5.2. Участвует в приемке учреждения к новому учебному году.

Стороны совместно:

5.3. Составляют и реализуют Соглашение по охране труда и проводят дни охраны труда (не реже 1 раза в год).

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

6.1. Предоставляет дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы: 1 сентября - работникам, имеющим детей идущих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов.

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

Стороны договорились, что:

6.3. Уполномоченный по социальному страхованию избирается профсоюзным собранием. Уполномоченный по социальному страхованию рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

6.4. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (СТ. 212 ТК РФ).

6.5. Работодатель проводит обязательное медицинское страхование работников.

6.6. Работодатель ежегодно проводит анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой работоспособности. По результатам анализа намечает меры по профилактике заболеваний.

Профком:

6.7. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

6.8. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

6.9. Оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

РАЗДЕЛ 7. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЁННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

7.2. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых

прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

Профком

7.3. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ст. 21,53 190 ТК РФ контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию целей и интересов.

8.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов из зарплаты работников (ст. 377 ТК РФ).

Профком

8.3. Информировывает администрацию о своих решениях, касающихся ее деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

8.4. Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

РАЗДЕЛ 9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Работодатель обязуется:

- поощрять за безупречный труд в МБДОУ д/с № 45 2000 (Две тысячи) рублей в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д. из фонда экономии заработной платы;
- оказывать за счет средств работодателя материальную помощь на похороны близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети) при предоставлении свидетельства о смерти 4000 (Четыре тысячи) рублей;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 1-го месяца 1000 (Одну тысячу рублей);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) 1000 (Одну тысячу рублей).

Профсоюзный комитет выделяет средства в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании:

- для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни (более 1 месяца), смерти ближайших родственников (супруг (а), мать, отец, дети) (при предоставлении свидетельства о смерти) – 2000 рублей (две тысячи рублей);
- для оказания материальной помощи при вступлении в законный брак сотрудникам-членам профсоюза (при предоставлении свидетельства о браке) - 2000 рублей (две тысячи рублей);
- на премирование юбиляров-членов профсоюза в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием -2000 рублей (две тысячи рублей);
- на премирование профактива за активное участие в мероприятиях, организованных профсоюзным комитетом ДОУ и мероприятиях, организованных горкомом профсоюза работников народного образования и науки по итогам учебного года – 1000 рублей (одну тысячу рублей);

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

10.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставить друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

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

10.3. Лица, виновные в невыполнении коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

10.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении не реже 1 раза в год.

10.5. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом

- профсоюзный комитет:

предупреждение о неудовлетворенной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрания.

- работодатель:

Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем своих обязательств по коллективному договору признаётся как нарушение

трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

9.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

9.7. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагаются:

- со стороны работодателя на заведующего Муслимову Н.В.
- со стороны профсоюзной организации на председателя Бавину А.А.

Заведующий МБДОУ д/с №45

Председатель
организации

профсоюзной

_____ Н.В.Муслимова



А.А. Бавина

М.П.

М.П.

Подписано в 4-х экземплярах.

Пронумеровано и прошито 102 страниц.