

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключен между работодателем и работниками в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад компенсирующего вида № 4 муниципального образования город Горячий Ключ.

1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установление 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 актами (отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальным соглашением) - соглашение по охране труда.
2. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБДОУ д/с № 4 муниципального образования город Горячий Ключ

**наименование организации, Ф.И.О. работодателя**

в лице заведующего Пасметюха Инессы Александровны

**должность руководителя, его фамилия, имя, отчество**

именуемое (ый) в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице

первичной профсоюзной организации

**наименование органа первичной профсоюзной организации** именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
2. Целью настоящего договора являются:
3. В части обязательств работодателя - обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.5.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.
2. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.
3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.
   1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.
      1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  3. Взаимные обязательства сторон.
     1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
     2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
  4. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч 1. ст. 43 ТК) и вступает в силу с 11.12.2017 года.

1. **Трудовые отношения и трудовые договоры**
2. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
3. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.
4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.
5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).
6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).
7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись (ст. 68 ТК РФ) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника ( ст. 68 ТК РФ).
8. Перевод на другую работу
   * 1. В соответствии со статьей 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.
9. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника (ст.72.1 ТК РФ).

1. Перевод на другую работу в пределах ДОУ оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).
2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

1. Прекращение трудового договора
2. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством

Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

1. повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
3. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора администрация ДОУ обязана:

* издать приказ об увольнении работника с указанием причины, послужившей основанием прекращения трудового договора. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона;
* выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).
2. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ)

2.11. Обеспечить выплату выходного пособия за счет работодателя в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.3 ст.178 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в или изменений определенных сторонами условий трудового договора (раздел «Трудовые отношения»)

1. **Режим труда и отдыха**

3.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правила­ми внутреннего трудового распорядка детского сада (Приложение № 1), а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

1. В МБДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем. Продолжительность рабочего дня (смена) для воспитателей и специалистов устанавливается в соответствии с Приказом о графике работы сотрудников МБДОУ. Режим работы МБДОУ- 12 часов: с 7.00 до 19.00 час. Для педагогических работников ДОУ (воспитатели логопедических групп) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня-смены - 5 часов, 25 часов в неделю, для учителя-логопеда 4 часа – 20 часов в неделю.
2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно- воспитательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности.
3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.
4. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.
5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работодатель предоставляет работникам отпуска за ненормированный рабочий день.
6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч. З ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

1. Работодатель обязуется устанавливать по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться ( неполный рабочий день (смена) и (или) рабочая неделя в том числе с разделением рабочего дня на части) Неполное рабочие время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок предусмотренным ст.93 ТК РФ,
2. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).
3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 56 календарных дней.
4. Работникам могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется ст. 117 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда проведением специальной оценки условий труда.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата производится в размере среднего заработка и порядка, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору.
2. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.
3. Работодатель:

- на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных

дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, смерти близких родственников, свадьбы - до 5 календарных дней;

- педагогам, проработавшим в данном учреждении 10 лет - до 1 года в соответствии со ст 335 ТК РФ.

- проводов детей в армию, свадьбы детей работников, самого работника - до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет и работников - инвалидов, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Работники должны быть ознакомлены со своим правом отказаться в письменной форме под роспись (ст.99 ТК РФ).

3.17. На основании постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 30.03.2010 № 729 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем муниципальных учреждений», и в соответствии со ст.101, 119,120 ТК РФ в целях обеспечения социальных гарантий работников с ненормированным рабочим днем установить по МБДОУ д/с № 4 должность заведующей МБДОУ до 14 календарных дней.

1. **Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размера окладов, определяются Положением об оплате труда (прилагается к коллективному договору) (Приложение № 2).
2. В рамках Положения об оплате труда разрабатываются и доводятся до коллектива Положения о премировании.

**Работодатель обязуется:**

1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающих работнику на срок более 15 дней работодатель обязан выплатить их уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).
2. Выплату заработной платы производить каждые полмесяца: « 9 » и « 24 » числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (выдавать расчетные листки)

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему в соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата переводится на счет в Сбербанке, карта «МIR».

1. Установить каждому работнику размер оклада.
2. Установить надбавки за условия труда в процентах к окладу работникам с вредными или опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами социальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).
3. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.7.1. Производить оплату труда педагогических работников учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

1. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.
2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

1. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.10.1. Сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам учетом имеющейся у них квалификационной категории, притупивших к работе поле:

- длительной нетрудоспособности,

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

- нахождения в отпуске в соответствии со ст. 335 ТК РФ,

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида,

- истечения срока действия квалификационной категории у работников, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось не более одного года,

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом.

4.11. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются в положении. Размеры и условия их выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. 11.1. Положением об оплате труда работников МБДОУ - д/с № 4 предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

* повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
* персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15- при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

4.11.2. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11.3. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.11.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - не более 3,0.

4.11.5 Материальное стимулирование работников муниципального образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, производится по результатам труда работников за конкретно отработанное время, ежемесячно в твердой денежной сумме на основании приказа заведующего учреждения по согласованию с профкомом.

Состоит из двух частей:

-*За выполнение других работ, не входящих в круг основных обязанностей* и критериям оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 4. Совет учреждения ежемесячно до 20 числа предоставляет ходатайство руководителю учреждения об установлении размера стимулирующих выплат.

- *По критериям оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 4* совет учреждения принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат, путем рассматривания оценочных листов, заполняемых сотрудниками согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. И простого голосования при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. Состав Совета учреждения утверждается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям в размере 200%.

Критерии оценки деятельности работников муниципального образовательного учреждения ,определены Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 4

4.11.6 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада) педагогическим работникам:

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет - 5%;

при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет - 10%;

при стаже педагогической работы от 10 лет - 15%

и другим работникам при стаже работы:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 10%;

при стаже работы от 10 лет - 15%.

1. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 4, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу в ночное время сторожам 35 %

* за работу в праздничные дни, сторожам в двойном размере

в соответствии с ст. 153, ст. 154 Трудового Кодекса РФ.

- за коррекционную работу учителю-логопеду 20 %

- за работу в коррекционных группах для детей с нарушением речи до 20%

- за вредные условия труда (работа у горячей плиты более 50% рабочего времени) до 30%, но не менее 4%

- за работу с неблагоприятными условиями труда . до 12 %

- за совмещение профессий (должностей) до 100%

- за расширение зон обслуживания до 100%

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 100%

-за сверхурочную работу до 100%

1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются премии:

премия по итогам работы (за месяц);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителя руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

4.12.1. При премировании учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.12.2. Премия по итогам работы за период (месяц) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.12.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.12.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

-интенсивность и напряженность работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно­эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

* 1. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.
  2. **Условия и порядок отмены доплат или их уменьшения**

- в случае невыполнения возложенных на работника дополнительных обязанностей;

* в связи с ухудшением качества работы;
* в связи с изменением условий труда;
* в зависимости результатов труда.

1. **Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.
2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

1. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).
2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие инвалиды ,а также лица, указанные в п.4.2 территориального соглашения между управления образования и Горячеключевской городской территориальной организацией профсоюза работников образовании и науки в РФ а именно:

проработавшие в учреждении выше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года, работники, обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются).

5.5. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

1. **Охрана труда и здоровья**

**Работодатель обязуется:**

1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

6.2. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

1. Выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда (Соглашение по охране труда на 2017 год).

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

1. Оборудовать и обеспечить работу уголка охраны труда.
2. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 3 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2018 - 2020 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя (или за счет средств Фонда социального страхования) « ст. 218 ТК РФ).
3. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

* увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей в течение срока полномочий и двух лет после переизбрания не допускается без предварительного согласования с профсоюзным органом;
* по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда уполномоченный по охране труда может быть материально поощрен из средств работодателя или профкома и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

1. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

1. Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

1. Организовать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств соцстраха (ст. 212, 213 ТК РФ).
2. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

* назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по предприятию, в структурных подразделениях, на производственных территория, за работы с повышенной опасностью:
* обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия;
* обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

Обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

1. Провести социальную оценку условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

1. Обеспечить:

приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ.

1. В соответствии со статьями 101,119,120 ТК РФ, в целях обеспечения социальных гарантий работников с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный отпуск от 3 до 14 дней. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, на основании отчета проведении специальной оценки условий труда от 25 апреля 2016г. следующие льготы и компенсации:

* Дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно Постановлению от 25 октября 1974г.№298/П-22,XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», п.117, раздел V, глава19, ст. 117 ТК РФ.
* Доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей - (доплата за работу с вредными или опасными условиями труда до 12%, но не ниже 4% ( раздел V, глава 21,ст. 147 ТК РФ).
* Проведение медицинских осмотров. (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011г.№ 302н, прил.1, п. 4.1. (1 раз в год)

1. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТКРФ).
2. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).
3. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную краевую организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).
4. Использовать на частичное финансирование в 2017-2020 годах предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний от филиала фонда соц. страхования.
5. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний и семьям пострадавших дополнительно к единовременному пособию (из средств фонда социального страхования) следующие разовые суммы возмещения вреда :

* инвалиду 1 степени - 0,3 годового заработка;
* инвалиду П степени - 0,5 годового заработка;
* инвалиду Ш степени - 0,75 годового заработка;
* семье погибшего - один годовой заработок.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полностью проработанных месяцев, предшествующих травме.

Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате нечастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

6.19.1. Использовать страховые взносы на меры по предупреждению производительного травматизма и профессиональных заболеваний.

1. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.
2. В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.
3. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов по погребению за счет работодателя.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет собственных средств работодателя (прибыли).

1. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

* не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

- при прохождении производственной практики (обучения) в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

6.22.1. Включать в положение об оплате труда работников учреждения обязательство о выплате доплат за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда (ст.60.2. ст.151 ТК РФ).

**Профсоюзная организация обязуется:**

1. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

1. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.
2. .Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране

труда.

1. **Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.
2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.
3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.
4. Работодатель обязуется:
5. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;
6. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;
7. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.5.1.обеспечивать детей работников путевками в детские оздоровительные лагеря;

1. обеспечивать детей работников новогодними подарками;
2. выдавать единовременное пособие - в размере оклада (в зависимости от стажа работы у данного работодателя) работникам, выходящим на пенсию;
3. Из расчёта экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в размере оклада. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения:

- на юбилейные даты (у женщин- 55,60лет, у мужчин - 60,65 лет)

* В 5 связи с тяжелым материальным положением
* В связи со смертью близких родственников
* в связи с проведением операции
* уход на пенсию по старости (возрасту)
* уход за больным членом семьи

1. Обеспечить предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста, место в своем ДОУ по мере необходимости, независимо от речевого диагноза. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
   1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно- оздо- ровительной работы.
   2. Работодатель обязуется создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а также проводить на них специальную оценку условий труда и соблюдать условия туда по результатам проведенной специальной оценки»
2. **Обязательства профсоюзного комитета**

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого оглашения и настоящего коллективного договора.
2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.
3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего "рудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.
4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.
5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.
6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.
7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.
8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально - трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.
9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комис сию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10.0рганизовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного перс «инфицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.12. Контролировать использование персональных данных работников.

1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.
2. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.
3. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по: охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда колдоговора.
4. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пении в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.
5. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу (внести изменение в Положение об оплате труда).

**IХ. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое,

электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при - необходимости - транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).
2. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).
3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития в разрешении трудовых споров, конфликтов; обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.
4. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.
5. Стороны договорились, что:
6. Оплата труда председателя профсоюзного комитета может производиться за счет средств работодателя (20% к окладу) (ст. 377 ТК РФ).
7. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.
8. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых

профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

1. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

* зашита в случае индивидуального трудового спора;
* участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных: мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
* получение материальной помощи из средств профсоюза.

1. **Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.
2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласно сторон.
3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.
4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.
5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.
6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с темами главы 61 Трудового кодекса РФ.
7. **Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

1. Контроль за выполнением коллективного договора: осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также: соответствующим органом по труду.
2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).
3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.
4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Председатель ПК: \_\_\_\_\_\_ Заведующая МБДОУ д/с № 4: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Л. И. Гончарова И.А. Пасметюха