

Администрация Труновского муниципального округа  
Ставропольского края  
Управление труда и социальной защиты населения  
Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
Ставропольского края  
Коллективный договор  
зарегистрирован в уведомительном порядке  
№ 154 от 18.05.2021  
Губинский С.В.  
И.О.Б.И.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное казенное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад  
№21 "Дюймовочка"

на 2021-2024 г.

От работодателя:

Заведующий МКДОУ  
д/с №21 "Дюймовочка"


Олейникова Е.В.   
«17» мая 2021

М.П.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка»

Бесекина Н.И.   
«17» мая 2021

М.П.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное казенное дошкольное образовательное

учреждение детский сад

№21 "Дюймовочка"

на 2021-2024 г.

От работодателя:

Заведующий МКДОУ  
д/с №21 "Дюймовочка"

Олейникова Е.В. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021

М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка»

Беседина Н.И. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021

М.П.

<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>
<b>Раздел I. Общие положения. стр.3 - 4</b>
<b>Раздел II. Трудовой договор. Обеспечение занятости. стр. 4 - 5</b>
<b>Раздел III. Оплата труда и материальное стимулирование. стр. 5 - 6</b>
<b>Раздел IV. Рабочее время и время отдыха. стр. 6- 7</b>
<b>Раздел V. Охрана труда. стр. 7- 9</b>
<b>Раздел VI. Охрана здоровья и социальное страхование. стр. 10</b>
<b>Раздел VII. Разрешение споров, дисциплинарное взыскание. стр. 11</b>
<b>Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности. стр.12</b>
<b>Раздел IX. Заключительные положения. стр. 12- 14</b>
<b>Приложение</b>
<b>Приложение №1</b> Правила внутреннего трудового распорядка
<b>Приложение №2</b> График работы сотрудников
<b>Приложение №3</b> График отпусков
<b>Приложение №4</b> Перечень профессий ( должностей ) работников которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
<b>Приложение №5</b> Положение об оплате труда работников
<b>Приложение №6</b> Соглашение по охране труда на 2021-2024г

## 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).

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка» - Олейниковой Елена Вячеславна.

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка» Бесединой Натальи Ивановны.

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 (Ст. 44 ТК РФ).

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.

1.10. В период действия коллективного договора профком обязуется:

1.10.1. Содействовать эффективной работе учреждения, а также качественному труду присущими профсоюзу методами и средств.

1.10.2. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы,

соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

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

1.10.4. 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.

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

## **II. 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.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 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 при равной производительности труда и квалификации имеют лица:

- проработавшие в учреждении свыше десяти лет
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях.
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.6. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 82 ТК РФ)

2.7. Работодатель при приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями оплаты труда, с уставом,

правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

2.8.Профком:

2.8.1. Следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.

2.8.2.Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.8.3. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

2.8.4. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

3.1 Оплата труда работников производится согласно Положения об оплате труда в МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников и принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда включает в себя оплату труда исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- премия за счет экономии фонда оплаты труда.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.4. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ).

3.6. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей). Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы(ст.151 ТК РФ).

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 предоставляемого к оплате в бухгалтерию.

3.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

3.10. 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 предоставлен другой день отдыха в удобное для него время с оплатой или присоединением к отпуску (ст.153 ТК РФ).

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

### **Профком:**

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

3.13. Проверяет правильность ведения, заполнения и хранения трудовых книжек.

3.14. Оперативно вносит предложения по совершенствованию оплаты труда работников.

## **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1.Работодатель:

4.1.1. Разрабатывает (по согласованию с профсоюзным комитетом) и утверждает график рабочего времени работников с учётом специфики их работы.

4.1.2. Разрабатывает и согласовывает с профкомом правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), (ст. 190 ТК РФ).

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

Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия и по договору об условиях дополнительной оплаты.

4.1.4. Составляет график отпусков по согласованию с профкомом 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).

4.1.5. Имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечению 6 месяцев его непрерывной работы с момента приёма, а также (по соглашению сторон) оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев следующим категориям работников:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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.

4.2.2. Ежегодно оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок: если работнику своевременно не была предоставлена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске не позднее чем, за две недели до отпуска (ст.124 ТК РФ).

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

4.2.4. Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по согласию сторон. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;



- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 3 календарных дней;

- работникам, получившим санаторно-курортные путевки - в любое время;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней.

- работникам, 1 сентября, имеющим детей идущих в 1 класс; 25 мая работникам, имеющим детей 9-11 выпускных классов – 1 день (ст. 128 ТК РФ).

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

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

4.2.7. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников - 42 календарных дня, а для остальных работников - 28 календарных дней.

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

4.2.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

-поварам, кухонному рабочему за работу с вредными и неблагоприятными условиями труда (в горячем цеху) установить 7 (семь) календарных дней к очередному трудовому отпуску или предоставить эти дни в любое удобное время по желанию работника (согласно специальной оценки условий труда (Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ в редакции ФЗ от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Принят Государственной думой 23.12.2013г. одобрен Советом Федерации 25.12.2013).

4.2.10. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

### **Профком:**

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

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

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

## **V. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны договорились о необходимости:

5.1. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда, за счет средств работодателя или фонда социального страхования.

5.2. Проводить со всеми поступающими, также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.5. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

5.6. Ответственный за организацию работ по охране труда назначается заведующим по приказу.

5.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

5.8. Обеспечить в соответствии санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.9. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников (ст. 212 ТК РФ).

5.10. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

5.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.12. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.13. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников учреждения за счет работодателя (Ст. 213 ТК РФ).

5.14. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

-исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

-по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда (Ст. 265 ТК РФ).

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

5.15.Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

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

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

### **Профком:**

5.16.Осуществляет контроль за состоянием охраны труда в рамках: административно-общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности, участия в комиссиях по охране труда, специальной оценке условий труда рабочих мест, по осмотру здания и сооружений, расследовании несчастных случаев.

5.17. Избирает уполномоченного по охране труда и обеспечивает его деятельность.

5.18. Участвует в приёме учреждения к новому учебному году. Стороны совместно:

5.19. Составляют и реализуют Соглашение по охране труда и проводят дни охраны труда (не реже двух раз в год).

## **VI. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

6.1 Работодатель обязуется обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

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

6.5. Работодатель осуществляет обязательное социальное и медицинское страхование работников.

6.6 Работодатель обязуется своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

6.7. Профком:

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

6.7.2. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

6.8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и компенсации - оказание материальной помощи за счет экономии фонда оплаты труда, при наличии экономии, не менее 2000 рублей в следующих случаях:

- в связи со стихийным бедствием;
- в связи с трудным материальным положением;
- в связи с болезнью работника;
- в связи со смертью близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети) при предоставлении свидетельства о смерти.

6.8.2. Материальная помощь оказывается в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.8.3. Размер материальной помощи заведующего определяется приказом начальника отдела образования.

## **VII. 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, включённым в него, при условии их выполнения.

7.2. В случае возникновения вопросов при не выполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл.60).

7.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома - органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

7.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.8. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

7.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст.380 ТК РФ).

Профком:

7.10. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл.61 ТК РФ.

7.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профкома.

8.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права в профсоюзный комитет. Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязуется установить доплату за развитие социального партнерства, подготовку коллективного договора, контроль выполнения коллективного договора председателю первичной профсоюзной организации 25% оклада, тарифной ставки (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.7. Предоставляют возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

Профком:

8.8. Информировывает работодателя о своих решениях, касающихся деятельности профсоюза, о результатах проверок, связанных с соблюдением трудового законодательства.

8.9. Доводит до сведения работодателя и работников решение вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

9.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст.51 ТК РФ). Один раз в год, в декабре, стороны информируют коллектив о результатах реализации по выполнению коллективного договора.

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

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

9.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора и несут ответственность перед трудовым коллективом:

- профсоюзный комитет: предупреждение о неудовлетворительной 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 Олейникову Е.В.
- со стороны профсоюзной организации на председателя Беседину Н.И. .

9.8. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации Труновского района.

9.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.10. Настоящий Договор заключен сроком на 2021-2024 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

---