



## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.....	3
Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА .....	4
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	6
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА.....	7
Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	9
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	10
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА.....	11
Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	12
Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	13

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 8» города Сосновый Бор (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в РФ», действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работодатель, в лице заведующего учреждением Николаевой Юлии Анатольевны;

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Карпинской Антонины Ивановны.

1.4. Договор является единым для учреждения.

Цель Коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под подпись.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

-стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

-ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **Раздел 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

2.1. Администрация:

Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

Должностной инструкцией;

Коллективным договором;

Правилами внутреннего трудового распорядка;

Положением об оплате труда работников;

После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

приказом о приеме на работу;

инструкцией по охране труда и технике безопасности;

другими локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Производит записи в трудовую книжку в соответствии с действующим законодательством .

Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работника с произведенными записями в трудовой книжке после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

Перевод работников на другую работу осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

Изменение условий трудового договора производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Испытание при приеме на работу не устанавливает для молодых специалистов.

Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- предоставление дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых дней для учебы на срок, указанный в справке-вызове.

2.2. Профсоюз:

Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода и увольнения работников.

Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

### **Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1).

- Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Ленинградской области, муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

- Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами муниципального образования «Сосновоборский городской округ».

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки

эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Заработная плата выплачивается работнику 10 и 25 числа, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени.

Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, воспитатель
Инструктор по физической культуре (физического воспитания)	Инструктор по физической культуре;
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам);
Учитель, преподаватель по музыкальному воспитанию	Музыкальный руководитель;
Педагог - психолог	Педагог - психолог

- в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.2. Работодатель обязуется:

Проводить своевременную работу по тарификации работников совместно с тарификационной комиссией.

Обеспечивать контроль за правильностью и своевременностью выплат пособий.

Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также от общей денежной сумме, подлежащих выплате.

Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в последний день работы.

Устанавливать доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда 4% и 8% от должностного оклада согласно проведенной специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в приложении № 2.

С согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки работника, который должен осуществить смену.

Работодатель выдвигает кандидатуры работников учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению грамотами и благодарностями за особые заслуги и в связи с юбилейными датами.

### 3.3. Профсоюз:

Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №3), графиком работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

Для работников учреждения продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.2. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, выборный орган первичной профсоюзной организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выражает согласие на привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни в следующих случаях:

дежурство по учреждению;

подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

подготовка к культурно-массовому мероприятию муниципального, регионального или федерального уровня.

4.3. Отдельного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.

Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.2. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, согласно ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней (Приложение №4).

5.3. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 (трех) дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа.

5.4. Работнику учреждения, имеющему трех или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему 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, при наличии производственных возможностей могут предоставляться ежегодно отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

## **Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

6.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями) педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

6.2. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если, перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

6.3. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

Не допускается уход в длительный отпуск более 10 процентов работников, занимающих должности воспитателей.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

6.4. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

6.5. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

6.6. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

6.7. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлинненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.8. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

6.9. Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:  
невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной квалификацией и производительностью труда или близкой к этому);  
замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;  
работник осуществляет образовательную деятельность в группах, которые являются выпускными.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

7.2. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом заведующего может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия, при предъявлении подтверждающих документов, а также заболевания, продолжительностью более 2х месяцев – 2000 рублей;

- смерти работника, близкого родственника – 5000 рублей;

- к юбилейным датам (с 50 лет и каждые 5 лет). 3000.рублей

7.3. Работодатель оказывает содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.4. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

8.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- молодые специалисты;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

8.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

## Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

### 9.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечивать работников моющими и обеззараживающими средствами. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя.

- обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

9.2. Профсоюз:

Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

Контролирует выполнения Соглашения 2 раза в год.

Участствует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

Участствует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

10.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

10.3. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

10.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

10.5. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Срок действия Договора три года с даты подписания сторонами.

11.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3. Продление Договора возможно по решению сторон и оформляется приложением к настоящему договору. О нежелании продлевать действие настоящего Договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами Договора в порядке, определенном ТК РФ.

11.4. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение Коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

11.5. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.6. Решения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.

В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Контроль над выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнением конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – заведующий учреждением;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации/уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.8. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников учреждения не реже двух раз в год.

11.9. Приложения к Коллективному договору являются составной частью.

11.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.11. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при уведомительной регистрации коллективного договора в семидневный срок.

Подписи сторон:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 8»

\_\_\_\_\_ Карпинская А.И.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 8»

\_\_\_\_\_ Николаева Ю.А.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Принято  
общим собранием работников  
учреждения  
Протокол от \_\_\_\_\_ 2022 № \_\_\_\_\_

Секретарь собрания

\_\_\_\_\_ / Карпинская А.И.

