

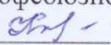
Управление образования администрации муниципального
образования городского округа «Усинск»
(Управление образования АМО ГО «Усинск»)
«Усинск» кар кытшын муниципальной юкбилён администрацияса
йбзёс велбдёмён веськбдланін
(«Усинск» КК МЮА йбзёс велбдан веськбдланін)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 24» г. Усинска
(МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска)
«Челядьёс сөвмөдан 24 №-а видзанин» школадз велбдан Усинск карса
муниципальной сьомкуд учреждение
(«ЧС 24 №-а В» ШВ Усинск карса МСУ)

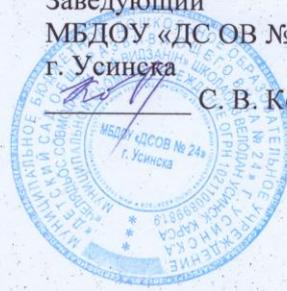
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад общеразвивающего вида № 24» г. Усинска
на 2022 – 2024 г.г.

Представитель
от числа работников
Председатель
профсоюзной организации
 А. Н. Кокшарова

От работодателя
Заведующий
МБДОУ «ДСОВ № 24»
г. Усинска
 С. В. Ковтуник



Принято на Общем собрании коллектива
МБДОУ «ДСОВ №24» г. Усинска
Протокол № 1 « 12 » ноября 2021 г.
Подписан 17.11.2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,
Регистрационный № <u>125-к/2021</u>
от « <u>08</u> » <u>декабря</u> 20 <u>21</u> г.
Начальник управления труда:
 Н. В. Мастракова
подпись ф.и.о.

Содержание

1. Общие положения
2. Обязательства представителей сторон коллективного договора
3. Развитие социального партнерства
4. Трудовые отношения
5. Оплата труда и нормы труда
6. Рабочее время и время отдыха
7. Условия и охрана труда
8. Развитие персонала
9. Социальные гарантии, льготы, компенсации
10. Гарантии деятельности профсоюзной организации
11. Контроль за выполнением коллективного договора

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 общеразвивающего вида № 24» г. Усинска (далее – «Детский сад» или «Работодатель»).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствование системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы детского сада;
- закрепление трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению действующих законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обстоятельства.

В случае принятия органами государственной власти и муниципального самоуправления решений, улучшающих положение работников детского сада по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.3. Сторонами коллективного Договора являются:

«Работодатель» в лице заведующего МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска Ковтуник Светлана Владимировна, и «Работники» в лице представителя, избранного на общем собрании работников МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска, председателя профсоюзного комитета, инструктора по физической культуре Кокшарова Александра Николаевна.

1.4. Договор распространяется на всех работников и работодателей учреждения МБДОУ «ДСОВ № 24» г. Усинска и членов первичной профсоюзной организации.

1.5. Стороны договорились в том, что:

1.5.1. Работники, в лице председателя профсоюзной организации при разработке и заключению коллективного договора. Ведению переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе оплаты труда, размеров доплат и надбавок, занятости, увольнения, а также вопросов социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5.2. Законы Республики Коми, другие нормативные правовые акты Республики Коми, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.5.3. В коллективном договоре могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства.

1.5.6. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

1.5.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5.8. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке формах и сроках.

В целях более действенного контроля, за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

11 Обязательства представителей сторон коллективного договора

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, коллективный договор, действие которых распространяется на детский сад в установленном законном порядке;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим трудовым договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиление мотивации мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- повышать занятость граждан пред пенсионного возраста;

- установить преференции для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- информирование профсоюза о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

2.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:

2.2.1. оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий труда;
- способствовать мотивации сотрудников к здоровому образу жизни, здоровое питание и отказ от вредных привычек;
- организовывать и проводить мероприятия, прогулки, занятия физической культуры и спортом;
- свободное посещение плавательного бассейна и катка со скидкой 30%;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- организовывать и осуществлять общественный контроль, за соблюдением Работодателем законодательства о труде и об охране труда. Соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны. И не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;
- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

2.2.2.. в целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов детского сада в области охраны труда, улучшения условий и охраны труда;
- улучшения условий и охраны труда документы о дополнительных компенсациях за работу в тяжелых и вредных условий труда;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, в судебных органах и в комиссиях по трудовым спорам в детском саду по вопросам нарушений законодательства об охране труда, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;
- проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда. и членов комитета по охране труда от профсоюза;

- проводить совместно с работодателем смотр - конкурсы среди уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

2.3. Работники обязуются:

- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, производственными (по профессии) инструкциями;
- добросовестно и творчески подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, производственную дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, эффективно использовать рабочее время;
- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- не разглашать коммерческую и иную информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;
- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории учреждения;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 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 и приемам выполнения работ по охране труда;
 - оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;
 - оказание первой медико-санитарной помощи воспитанниками в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятым на себя обязательств.

111. Развитие социального партнерства

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства.

3.1.2. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

3.2. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организации;
- содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.3. Работодатель и Профсоюз предусматривают разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе установления им доплат к заработной плате на условиях. Предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии и законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Договору или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

1У. Трудовые отношения

4.1. Стороны при урегулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях. Когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера, предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем муниципальной образовательной организации (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципальной организации или учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта обеспечивает заключение с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для начисления стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых государственных услуг, а также

меры социальной поддержки, предусматривающие такие обязательные условия труда, как:

- размер должностного оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.)
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада, ставки заработной платы) размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца их введения, а также заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором не могут применяться.

4.1.5. Работники организации, реализующие основные общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять работу в кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми.

У. Оплата труда и нормы труда

5.1.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.1.2. Заработная плата Работнику устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и республиканскими законами, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми и Администрации.

5.1.3. Заработная плата Работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.1.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она зачислена.

5.1.5. Порядок оплаты труда конкретизируется в Положении об оплате труда

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципальных организаций и учреждений.

5.1.6. структура заработной платы:

- **должностные оклады**, (оклады, ставки заработной платы) работников Детского сада устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей,

утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

- доплаты и надбавки работникам детского сада:

- определение указанных выплат по результатам труда производится заведующим Детского сада по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления (Комиссия по распределению доплат, в состав которой входит представитель от профсоюзной организации). Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания воспитанников.

Выплаты компенсационного характера.

- **выплатами компенсационного характера** являются:

- доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

- доплаты работникам в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

- доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями-районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям;

Выплаты стимулирующего характера распределяются на основании соответствующего Положения об оплате труда работников.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- педагогическим работникам, реализующим адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности;

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии;

- педагогическим работникам Детского сада, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, за реализацию дополнительных

проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)

- надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются в размере 5% к должностному окладу(ставке заработной плате) работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель»;

- надбавки за выслугу лет в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных организациях;

- обеспечение доступности качественного образования:

- процент исполнения основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

- эффективность использования и развития ресурсного обеспечения:

- освещение деятельности образовательной организации в печатных СМИ и на информационных сайтах в сети Интернет;

- своевременное и достоверное размещение информации, документов, отчетов на сайте учреждения,

- svod- smart ГИС ЭО, Е – услуги, ССТУ и др.;

- инновационная деятельность:

- участие в грантовых образовательных проектах по внедрению в практику современных образовательных технологий;

- распространение передового педагогического опыта (очное) по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов);

- распространение передового педагогического опыта (заочное) по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов (с предоставлением подтверждающих документов);

- участие и победа педагогов в конкурсах российского уровня по приказу заведующего или по приказу вышестоящих органов;

- участие в работе инновационной, опорно – методической площадке.

- создание здоровьесберегающей среды:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- заболеваемость воспитанников образовательной организации;

- посещаемость воспитанниками детского сада;

- работа в особых условиях.

- премиальные выплаты по итогам работы:

- за выполнение несвойственных функций;

- за добросовестный труд;

- за подготовку Детского сада/группы к новому учебному году;

- за выполнение работ по ремонту помещений;

- за выполнение работ по благоустройству территории сада;

- за выполнение разовых поручений;

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки;

- за выполнение обязанностей курьера;

- за проведение генеральных уборок;

- за интенсивность и сложность в работе по подготовке и проведению различных мероприятий;

- за подготовку и проведение закупочных процедур;

- за участие в мероприятиях по приказу вышестоящих органов за мероприятие (от

продолжительности и вклада);

5.1.7. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

5.1.8. Установить, что должностные оклады, тарифные ставки работникам детского сада, относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения.

5.1.9. Молодым специалистам может быть закреплен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере не менее 40%, определенном Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.1.10. Оплата труда работников детского сада осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате.

Предельный размер районного коэффициента к заработной плате составляет – 1,5, а предельный размер процентной надбавки за работу в Районе Крайнего Севера к заработной плате (в процентах) составляет 80.

Процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера выплачивается работникам детского сада в полном объеме с первого дня работы в учреждении.

5.1.11. Работникам детского сада, заключившим договор о работе в организациях, расположенных в районе Крайнего Севера и прибывших по вызову Работодателя в соответствии с этим договором на работу в дошкольное учреждение из других районов Российской Федерации предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью – по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

- оплачиваемый отпуск продолжительностью до семи календарных дней для обустройства на новом месте, право на который сохраняется в течение трех месяцев со дня заключения трудового договора;

- в случае переезда работника к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, производится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам и оплата стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью – по фактическим расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом (право на данную компенсацию сохраняется за работником в течение года со дня заключения трудового договора);

5.1.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

5.1.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер детского сада.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (в рублях) не реже чем два раза в месяц, 15 и 30 числа каждого месяца путем перечисления на ее лицевой счет Работника в банке за счет работодателя.

5.2.2. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в порядке, установленном ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2.5. Сверхурочную работу оплачивать в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.6. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет экономии фонда оплаты труда или за счет собственных средств.

5.2.7. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра с учетом доплаты в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

У1. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с действующим законодательством Р.Ф., Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.1.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ). У рабочего по обслуживанию здания нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ),

6.1.3. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.1.4. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.1.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом детского сада, трудовым договором.

6.1.6. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

6.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников детского сада к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.1.8. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом заведующего.

6.1.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам детского сада в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.1.11. По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

6.1.12. За работу в районе Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);

6.1.13. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника может быть предоставлен в соответствии со ст. 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем:

- до пяти дней (рождение ребенка, смерть близких родственников, регистрация брака);
- до 60 календарных дней в году работающим инвалидам;
- до четырнадцати календарных дней – работающим пенсионерам по старости, работникам, имеющим двух детей до четырнадцати лет;
- до двух календарных дней - переезд на новое место жительства;
- один календарный день (бракосочетание детей, проводы сына на службу в армию, родителям для сопровождения детей в первый класс);
- до семи календарных дней – родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ.

6.1.14. Педагогические работники имеют право на длительный (до одного года) отпуск (не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной работы) (ст. 335 ТК РФ).

У11. Условия и охрана труда

Для улучшения условий труда в организациях стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Работодатель:

7.1.1. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

7.1.2. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в организации и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным организациям Республики Коми в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Способствует деятельности в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со [статьей 212](#) ТК РФ.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования.

7.2.3. Обеспечивает за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных [ТК РФ](#), обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в [Порядке](#) проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со [статьей 213](#) ТК РФ.

7.2.4. Создает в соответствии со [статьей 217](#) ТК РФ службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.2.5. Создает в соответствии со [статьей 218](#) ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Обеспечивает работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.7. Организует оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает местные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.5. В рамках реализации Национального Проекта «Демография» проводить следующие мероприятия:

- Проведение мероприятий: День дошкольного работника, восьмое марта, новый год;
- Экскурсии в лес, на «Тропу Здоровья»;
- Чествование юбиляров, рождение детей (проводить поздравительные мероприятия с вручением ценных подарков, посещение бассейна и катка сотрудникам со скидкой 30%);

У111. Развитие персонала

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

8.2. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз в пять лет.

8.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

8.6. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

8.7. По вопросам аттестации педагогических работников стороны договорились о том, что аттестация осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1X. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие льготы и гарантии:

9.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах установленных Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Коми и Постановлением администрации МО ГО «Усинск».

9.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможном массовом увольнении.

9.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

9.1.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за три и менее года до пенсии);
- проработавшим в организации более десяти лет.

9.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

9.1.6. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений детского сада, где невозможно приостановить деятельность);

- приостанавливает прием на работу новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

9.1.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией дошкольного учреждения, сокращением численности или штата работников детского сада, предоставляется свободное от работы время (не менее шести часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.1.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с

трудовыми отношениями:

9.2.1. Оплачивает 1 раз в два года стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов;

9.2.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

9.2.3. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон;

9.2.4. Производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

9.2.5. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

9.2.6. В исключительных случаях по заявлению работника и предоставлению администрации и выборного профсоюзного органа организации сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам на срок не более 1 года с момента окончания квалификационной категории в индивидуальном порядке в следующих случаях:

- длительная временная нетрудоспособность (более двух месяцев подряд);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, и уходу за ребенком по выходу на работу;

- нахождение в отпуске до одного года в соответствии с пп.4 п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации учреждения, сокращения численности и штата работников образовательной организации.

9.2.7. По заявлению работника и представлению Профсоюза сохранять за педагогическим работником оплату труда с учетом имевшей квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе установления) квалификационной категории.

9.2.8. Ходатайствовать на основании приказа Управления образования администрации МО ГО «Усинск» об итогах конкурса присвоение первой квалификационной категории по основной должности победителям и призёрам муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года»

Х. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель обязуется обеспечить:

10.1.1. рассмотрение в 15-дневный срок обращений, заявлений и предложений профсоюзных органов;

10.1.2. соблюдение прав и гарантий профсоюзных организаций;

10.1.3. ежемесячно бесплатно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза, без заключения каких-либо дополнительных соглашений по данному вопросу;

10.1.4. участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников детского сада, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению

коллективных договоров и соглашений от профсоюзной организации на срок, определяемый соглашением сторон;

10.1.5. предоставление выборным органам первичной профсоюзной организаций при необходимости помещений для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.1.6. не препятствовать посещению представителями вышестоящих профсоюзных органов учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав;

10.1.7. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания;

10.1.8. содействовать профсоюзным органам в широком информировании работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.2. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.2.1. Указанные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в школе совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2.4. Члены выборных органов Профсоюза, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учебы, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

10.2.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации дошкольного учреждения.

10.3. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют их муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности детского сада и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

X1. Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны коллективного договора ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения коллективного договора. При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.