

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 101
компенсирующего вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
Председатель Варванина Т.Н.

« 13 » мая 2022 г.



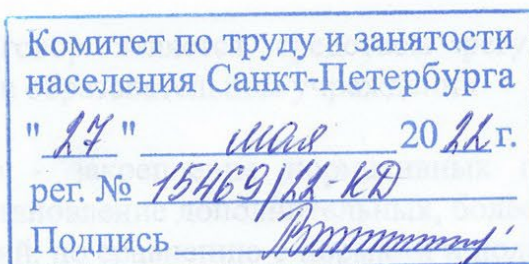
Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад № 101
компенсирующего вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
Заведующий Афанасьева Д.Л.

« 13 » мая 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией
и первичной профсоюзной организацией
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 101
компенсирующего вида
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
на 2022-2025 годы
(с 24 мая 2022 года)



Санкт-Петербург

2022 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Основами законодательства об охране труда в РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель образовательного учреждения (далее по тексту Администрация) и представитель работников членов профсоюза - Первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (далее по тексту - Профсоюз).
- 1.3. Основными принципами взаимоотношений между Администрацией и Профсоюзом признаются:
- равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
 - реальность и выполнимость обязательств, принятых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения принятых на себя обязательств;
 - ответственность сторон за невыполнение условий коллективного договора.
- 1.4. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении
- 1.5. 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 образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.6. 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.

- 1.7. 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, определённые действующим законодательством.
- 1.8. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.9. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.
- 1.10. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.
- 1.11. Администрация и профсоюзный комитет назначают специальную комиссию для разрешения трудовых споров.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Администрация:

- 2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.
- 2.2. При заключении трудового договора соглашением сторон может обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
- 2.3. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:
 - работников, имеющих стаж педагогической работы более 10 лет;

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

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

- должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением о доплатах и надбавках,

затем заключает трудовой договор.

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 актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Производит запись должностей в трудовые книжки в соответствии с требованиями

-Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №320-н от 19.05.2021г.,

-Правил ведения и хранения трудовых книжек, списком должностей и учреждений, утвержденных постановлением Правительства РФ № 781 от 29.10.2002 г.

-Квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ № 37 от 21.08.98. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения.

2.6. На основании Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.7. Перевод работников осуществляет в порядке предусмотренном статьями 72 и 74 Трудового кодекса РФ.

2.8. Изменение существенных условий труда производит в порядке,

предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьёй 173 Трудового кодекса РФ.

2.10. Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- установление гибкого графика работы для учащегося.

2.11. В дополнение к статье 178 Трудового кодекса РФ: при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка за два месяца.

Профсоюз:

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

2.13. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.14. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Администрация:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.
-

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.

3.4. При увольнении Работника по собственному желанию без уважительных причин после прохождения обучения по направлению работодателя, возмещение затрат работодателя на обучение производится пропорционально фактически неотработанному Работником времени.

3.5. . Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.6. Проводит ежегодно аттестацию рабочих мест.

3.7. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

Профсоюз:

3.9. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

3.10. Принимает участие в аттестации педагогических работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.11. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Администрация:

4.1. Устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного

согласия работника, в форме заявления. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.

4.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца 25 числа текущего месяца
- заработная плата за вторую половину месяца 10 числа последующего месяца

Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Обеспечивает сотрудников банковскими картами для получения заработной платы в банкоматах или в терминалах.

4.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.6. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

4.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.8. Производит доплаты работникам образовательных учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.9. Предусматривает распределение внебюджетных средств на поощрительные выплаты всем работникам образовательного учреждения.

4.10. Устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа за высокую результативность работы, качество работы, напряженность и интенсивность труда, за звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник

народного просвещения», дипломант знака мэра «За гуманизацию Санкт-Петербургской школы». Размеры надбавок и порядок их установления определяются и закрепляются приказом по детскому саду с учетом утвержденного надтарифного фонда.

7

- 4.11. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.
- 4.12. Устанавливает надбавку к заработной плате в размере до 12% (в зависимости от условий) при работе в неблагоприятных условиях.
- 4.13. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, не ниже 35% от должностного оклада.
- 4.14. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника в соответствии со статьей 157 ТК РФ.
- 4.15. Производит оплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.
- 4.16. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 4.17. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ.
- 4.18. Выдвигает кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.
- 4.19. Устанавливает 100% оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 день в неделю).
- 4.20. На основании «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы» (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 22.12.2014):

- производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической по должности с другим наименованием, по которой установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работ (деятельности);
- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии, сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течении срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:
 - а) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
 - б) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда рекомендуется учитывать квалификационную категорию установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель

Учитель-дефектолог, логопед	учитель-	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптивным образовательным программам); Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности
--------------------------------	----------	---

Профсоюз:

4.19. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий образовательного учреждения.

4.20. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
- правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию.

4.21. Принимает участие в разработке Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, распределения фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Администрация:

- 5.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.
- 5.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными Администрацией после получения мотивированного мнения профсоюза.
- 5.3. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения. Режим работы образовательного учреждения: с 7.00 понедельника до 19.00 часов пятницы (пребывание детей круглосуточно).
- 5.4. В случае необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет за работником на начало учебного года, издает об этом приказ.
- 5.5. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.
- 5.6. Составляет график работы сотрудников на текущий учебный год с учетом их нагрузки.
- 5.7. Определяет график работы работников в период карантинных мероприятий и аварийных работ.
- 5.8. Составляет расписание занятий по программе и дополнительных занятий (старший воспитатель).
- 5.9. Признает выполнение работ вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.
- 5.10. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.
- 5.11. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных учредителями. Уставом образовательного учреждения или Положением о данном виде отпуска.
- 5.12. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ от 3 до 14 дней, например: имеющим

ненормированный рабочий день (если это оговорено в трудовом договоре).

5.13. Предоставляет работнику отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работников время следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет.
-

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы не может превышать 30 календарных дней в году.

5.15. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близкого родственника.

5.16. Устанавливает дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней:

- заведующему хозяйством;
- заместителю заведующего по административно-хозяйственной части;
- документоведу;
- делопроизводителю;
- специалисту по закупкам;
- машинисту по стирке белья;
- кладовщику;
- поварам;
- врачам;
- старшей медицинской сестре;
- медицинским сестрам.

5.17. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы предоставляется без уважительных причин или семейных обстоятельств.

5.18. Предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

5.19. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

Профсоюз:

- 5.20. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.
- 5.21. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.
- 5.22. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.
- 5.23. Не допускает предоставления отпусков без сохранения заработной платы по инициативе администрации.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Администрация:

10

- 6.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованием Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.
- 6.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.
- 6.3. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.
- 6.4. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 6.5. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.
- 6.6. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.
- 6.7. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Организует и проводит за счет средств образовательного учреждения медицинские осмотры работников.

6.9. В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации» от 31.07.2020 № 261-ФЗ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны представить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.10. В соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации» от 31.07.2020 г. №261-ФЗ, работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

Профсоюз:

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

6.13. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

6.14. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.15. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

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

6.17. Принимает участие в проведении административно - общественного контроля.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ.

Администрация:

7.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных, предоставляя ходатайство в органы местного самоуправления.

7.2. Заключает договор обязательного социального страхования.

7.3. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 01.09.2020 № 925 –н «Об утверждении порядка выдачи и оформлении листков нетрудоспособности в форме электронного документа» администрация ГБДОУ 3 101 ведет работу с электронными листками.

7.4. Организует оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

7.5. Создает условия в образовательном учреждении, по обеспечению работников горячим питанием, в соответствии с приказом по организации питания.

Профсоюз:

7.6. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

7.7. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.8. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

7.9. Участвует в работе по социальному страхованию. Как член комиссии по социальному страхованию осуществляет контроль за расходованием средств

социального страхования, решением проблемы санаторного лечения и отдыха работников.

7.10. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета.

7.11. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация:

8.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Администрация учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- составлении правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников, лицензировании;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников;
- определении доплат членам выборных профсоюзных органов в соответствии с Положением о доплатах и надбавках;

8.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.5. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

8.6. При возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

8.7. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату

профсоюзному активу при выполнении ими общественных обязанностей.

8.8. Устанавливает доплату членам выборных профсоюзных органов в соответствии с «Положением о доплатах и надбавках».

IX. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Срок действия договора три года, 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.

9.2. Коллективный договор вступает в силу с 13.05.2022 г.

9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форсмажорных обстоятельств.

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

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

9.6. 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.

9.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

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

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается

сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

9.11. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

9.12. Коллективный договор составляется в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий экземпляр передаётся в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.