

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Образовательного учреждения

протокол от 25.04.2016 № 7

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

"15" июня 2016 г.

рег. № 11754/16-КД

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 54 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА
2016-2019 ГОДЫ**

Председатель первичной
профсоюзной организации

М.И.Белозерских



Заведующая

И.Ю.Вершковская



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга в лице заведующей Вершковской И.Ю. (далее - Работодатель), действующей на основании Устава, с одной стороны, и трудовым коллективом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - Работники), и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее - Образовательное учреждение). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Образовательного учреждения и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – заведующей Образовательного учреждения;
Работники Образовательного учреждения в дальнейшем - трудовой коллектив.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения (в том числе совместителей).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 (семи) дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Работодатель обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения или расторжения трудового договора с заведующей Образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

- 1.11. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель утверждает после принятия документа Общим собранием работников Образовательного учреждения (далее – Общее собрание) и согласования с председателем профсоюзного комитета:
- 1.14.1. Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга;
- 1.14.2. Перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 1.14.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 1.14.4. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга;
- 1.14.5. Положение о материальном стимулировании и иных выплатах работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга;
- 1.14.6. Другие локальные нормативные акты.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы участия Работников Образовательного учреждения в управлении Образовательным учреждением (статья 53 Трудового кодекса РФ):
- 1.15.1. Учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- 1.15.2. Проведение представительным органом работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
- 1.15.3. Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.15.4. Обсуждение с Работодателем вопросов о работе Образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 1.15.5. Обсуждение с представительным органом Работников планов социально-экономического развития Образовательного учреждения, участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.15.6. Принятие локальных нормативных актов.
- 1.16. Работодатель признает представителя трудового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета полномочным представителем коллектива Работников Образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Образовательным учреждением,

рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем согласно статьям 52, 53, 384, 398 Трудового кодекса РФ.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Образовательного учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме согласно статьи 57 Трудового кодекса РФ.

2.4. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора с Работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.).

2.5. Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца согласно статьям 73, 162 Трудового кодекса РФ.

2.7. Объем нагрузки педагогических Работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами согласно статье 77 Трудового кодекса РФ.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательном учреждении.

2.10. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных Работников, хранящихся в Образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работников в соответствии со статьями 86, 87, 88, 89, 90 Трудового кодекса РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость педагогическим Работникам в повышении

квалификации не реже одного раза в 3 (три) года (пп. 2 п. 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

3.1.2. Работодатель согласно статье 196 Трудового кодекса РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Образовательного учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

3.1.3.1. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.3.2. Предоставлять 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 статьями 173, 174, 175, 176 Трудового кодекса РФ.

3.1.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 175, 176 Трудового кодекса РФ Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях); финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.1.3.4. По результатам аттестации устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять в письменной форме о сокращении численности штата Работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 (три) месяца до его начала согласно статье 82 Трудового кодекса РФ.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

4.4.1. Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

4.4.2. Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

4.4.3. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного год.

4.5. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно статьям 178, 180 Трудового кодекса РФ, а также преимущественное право приема

на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения согласно статье 91 Трудового кодекса РФ, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.1.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала Образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения и трудовым договором.

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно статье 93 Трудового кодекса РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.5. Педагогические Работники работают в соответствии с расписанием непрерывной образовательной деятельности и режимами, графиками работы. Составление режимов, расписания непрерывной образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического Работника на основе Учебного плана, реализуемой образовательной программы дошкольного образования, с учетом требований Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника согласно статье 113 Трудового кодекса РФ.

5.1.7. Привлечение Работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия согласно статье 99 Трудового кодекса РФ.

5.1.8. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательного учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению заведующей Образовательного учреждения с письменного согласия Работника на условиях, оговоренных между Работодателем и Работником.

5.1.9. В летний период (в отсутствие детей), не совпадающее с очередным отпуском,

является рабочим временем педагогических и других Работников учреждения. В эти периоды педагогические Работники и другие Работники привлекаются Работодателем к организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала отпуска. График работы в летний период утверждается приказом заведующей..Образовательного...учреждения.

5.1.10. В летний период педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного

5.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.2.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса РФ.

5.2.3. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно статье 334 Трудового кодекса РФ.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 (трёх) до 12(двенадцати) календарных дней, в соответствии со статьями 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса РФ.

5.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы Работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и утверждаются заведующей.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда Работников Образовательного учреждения осуществляется на основе Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями, постановление Правительства Санкт-Петербурга от 14.12.2015 № 1139), Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга в соответствии с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 07.04.2014 № 1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», во исполнение Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (с изменениями и дополнениями Закон Санкт-Петербурга от 25.12.2015 № 904-186).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических Работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже 2 (двух) раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

6.4.1. Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с системой оплаты труда;

6.4.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством;

6.4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренных Положением о материальном стимулировании и иных выплатах работникам Образовательного учреждения;

6.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

6.5.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

6.5.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

6.5.3. При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.5.4. При присвоении почетного звания - со дня присвоения;

6.5.5. При присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома.

6.6. При наступлении у Работника права на изменение квалификационной категории оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьями 142, 234 Трудового кодекса РФ, в размере 100% суммы неполученного заработка.

6.7.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право Работников Образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у Работников, согласно статьи 219 Трудового кодекса РФ.

7.1.2. Проводить в Образовательном учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки,

установленные с учетом мнения Общего собрания работников Образовательного учреждения.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

7.1.4. Проводить с Работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать периодические инструктажи по охране труда для всех Работников Образовательного учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников.

7.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

7.1.8. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.1.9. Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда Работников, и утвердить.

7.1.10. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.

7.1.11. Обеспечивать спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.1.12 Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.13 Организовывать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров Работников.

7.1.14 Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении.

VIII. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель предоставляет Работникам следующие компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, содержащим нормы трудового права:

7.1.1.

Компенсационные выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статьи 146, 147 Трудового кодекса РФ).

8.1.2. Компенсационные выплаты при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата Работников организации (статья 178 Трудового кодекса РФ): выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 (двух) месяцев со дня увольнения (с зачетом

выходного пособия).

8.1.3. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса РФ).

8.1.4. Компенсационные выплаты дополнительных мер социальной поддержки (согласно главе 9 Закона Санкт-Петербурга от 09.11.2011 №728132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» и Постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 10.10.2013 № 773 «О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»

8.1.4.1. Единовременную выплату молодым специалистам образовательного учреждения;

8.1.4.2. Ежемесячную денежную компенсацию затрат на проезд всех видов транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 % от стоимости единого месячного проезда (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге;

8.1.4.3. Денежную компенсацию затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовых единицы один раз в пять лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга для педагогических работников, для которых Образовательное учреждение является основным местом работы.

8.2. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (статьи 113, 259 Трудового кодекса РФ) следующие категории работников:

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

Работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;

Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

инвалидов.

IX. Разрешение трудовых споров

9.1. Для решения трудовых споров создается и привлекается комиссия по трудовым спорам в Образовательном учреждении и действующая в соответствии с законодательством. Состав комиссии выбирается на Общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается приказом заведующей. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам Работник или Работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (статьи 381, 397 Трудового кодекса РФ).

9.2. Коллективные споры по вопросам, возникающие в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 Трудового кодекса РФ).

Х. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1 Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Образовательного учреждения в конце календарного года.

10.1.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.1.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно статьи 55 Трудового кодекса РФ.

10.1.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

10.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (статья 44 Трудового кодекса РФ).

10.2.1. Условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения Работников.

10.2.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на Общем собрании работников Образовательного учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 (семь) дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение и дополнение. Об этом уведомляются все Работники учреждения.

10.2.3. Если Работники на Общем собрании работников Образовательного учреждения выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

10.3 Коллективный договор составляется в 3 (трех) экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

В данном документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью

Заведующая *Ирина-Ию* *Ирина-Ию*

