

От работников

Председатель СТК

А.Н.Галочкина *А. Галочкина*

« » март 2023 год

От работодателя

Заведующий

Г.С.Малявина Г.С.Малявина

« » март 2023 год



Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад № 37 д. Судино»

АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

№ 573 ДАТА 13.03.23

Подпись сотрудника *А.А.*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 37 д. Судино» (далее Учреждение) и заключён на основе действующих положении Российского трудового законодательства, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Сторонами социального партнерства являются работники, уполномоченный представитель которых – председатель совета трудового коллектива в лице Галочкиной Александры Николаевны, (далее работник) и работодатель представляемый заведующим Учреждения в лице Малявиной Галины Сергеевны(ст. 25 ТК РФ).

1.3 Предметом настоящего договора является взаимное обязательство сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха. Улучшение условий оплаты труда, социальных гарантий и другие вопросы, определяемыми сторонами.

1.4. Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. В течении срока действия Договора стороны в праве вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

1.6.Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работника.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.8 Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет дополнительным соглашением.

1.9. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.10. Стороны договорились. Что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работника в течении 7 дней после его подписания. Работник обязуется разъяснить всем положения Договора, содействовать его реализации.

1.11. Стороны коллективного договора поводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Договор состоит из основного текста и приложение к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК.

1.14. Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны при регулировании трудовых отношении исходят из того что:

2.1. При поступлении на работу Работник направляется Работодателем на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра. Медицинская книжка приобретается лицом, поступающим на работу. Расходы по приобретению медицинской книжки Учреждением не компенсируются.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором Учреждения.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются не действительным.

2.4. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст.67 ТК РФ)

2.5. Трудовой договор с Работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.6. Заключение срочного 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 иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

2.8. О предстоящем изменении определенных сторонами условия трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ)

2.9. Работодатель обязуется при приеме на работу ознакомить Работника с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилам внутреннего трудового распорядка, системой оплаты труда, правами,

обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст. 70 ТК РФ. В случае неудовлетворительного результата испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст. 71 ТК РФ.

2.11. Изменений условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 71.2 ТК РФ.

2.13. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт ст. 84 ТК РФ.

2.14. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных Работников.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением и системе оплаты труда работников учреждения, системы образования Ростовского МР № 2093 от 20.12.2019 г.

3.2. Оплата труда Работника Учреждения зависит от его трудового оклада, квалификации и качества труда, и максимальным размером не ограничивается.

3.3. Повышенный размер оплаты труда устанавливается Работникам, условия труда, которых отнесены к вредным и (или) опасным, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

3.4. По результатам специальной оценки условий труда повару устанавливается доплата в размере 6% тарифной ставки (оклада) и дополнительный отпуск не менее 7 рабочих дней.

3.5. Работодатель при выплате заработной платы обязана извещать Работника в письменной форме о составных частях выплаты заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).

3.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работнику несет Работодатель.

3.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц по следующим числам: 14 и 29. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплата заработной платы производится накануне (ст.136 ТК РФ).

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы. Работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ключевой в это время ставки ЦБ РФ.

3.9. Работодатель с учётом мнения СМК разрабатывает Положения о распределении выплат стимулирующего характера.

3.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения (ст.140 ТК РФ).

3.11. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ)

Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с Работником Учреждения, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а так же соглашения режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы.

4.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)

- продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса) для мужчин,

- 36 часов в неделю для женщин (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3- I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.4. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.5. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочего праздничного дня сокращается на час.

4.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность, которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этого месте.

4.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (См. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.11. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

4.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам истечения шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

4.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.19. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества не использованных дней отпуска с учетом рабочего года работника..

4.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья. Полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака. Смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику. Имеющему ребёнка- инвалида в возрасте до четырнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до

четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до
четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней.

4.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет
непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск
сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом
исполнительной власти, осуществляющим функции по в работе
государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере
образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона « Об
образовании в Российской Федерации», статьи 335 ТК РФ).

4.22. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за
соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных
правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения,
локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по
вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ.

5. Стороны считают, что:

5.1. Организация самостоятельно использует фонд оплаты труда в
пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

5.2 Педагогические работники организации, являющиеся молодыми
специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в
размере 3 установленных молодому специалисту ставок (окладов) в течение
3 месяцев после заключения трудового договора с организацией.

5.3. При аттестации педагогические работники имеют право на
прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую,
первую). Квалификационные категории (высшая, первая), установленные
педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации
педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную
деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля
2014 г. № 276), сохраняется в течение срока, на который они были
установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

5.4. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам»
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.5. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет,
- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом;

В период отпуска до 1 года в соответствии с п.4. ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория.

5.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести

педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную ниже стоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

В случае если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п 3 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель.

5.7. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата.

5.8. работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.8.2. Своевременно и полностью перечислять за Работника страховые взносы в Социальный фонд России.

6. ОХРАНА ТРУДА

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2 Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги ст.226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда специалистов образовательных организации не реже 1 раз в три года.

6.1.4. Обеспечить проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкции, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разобрать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, в проведении и контроле за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работник обязуется:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасными методами приёмами выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, незамедлительно известив об этом руководителя, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.5. Работник обязан : немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей 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).

7. САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ТРУДОВЫХ ПРАВ

7.1. Индивидуальные трудовые споры между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локально- нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров рассматриваются в соответствии со ст.383 ТК РФ.

7.2. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, то работник имеет право перенести его рассмотрение в суд ст.390 ТК РФ.

7.3. Комиссия по трудовым спорам образуются по инициативе Работника или Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя ст. 384 ТК РФ

7.4. Коллективный трудовой спор между Работодателем и Работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение Общего собрания работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права регулируется ст.402 – 408 ТК РФ.

7.5. В соответствии со ст.37 Конституции РФ признается право Работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора ст.409 ТК РФ.

8. ПРАВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДОГОВОРА

8.1. Совет трудового коллектива (далее СТК) выступает представителем работников и, являясь стороной Договора, принимает на себя обязательства по выполнению Договора.

8.2. СТК имеет право контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и нормативных актов.

8.3. Работодатель обязуется:

- разрешить обучение Председателя СТК по правовым вопросам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка;

- включить Председателя СТК в комиссию по распределению стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работников Учреждения.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители стороны обязана предоставлять друг другу, также соответствующим органам по труду

9.2.2. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.2.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.2.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора

9.5. Разногласия между Работодателем и Работником, возникающие при принятии, внесении изменений дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Согласовано:

Начальник управления образования Ростовского МР

 Л.В.Груданова

