

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Усогорский детский сад «Аленка»**

**Коллективный договор между администрацией
МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»
и первичной профсоюзной организацией
МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»**

Срок действия 2022-2025 гг

**Принят на общем собрании работников
«22» 11.2022г. Протокол № 3**

Юридический адрес организации:

169270 Республика Коми, Удорский район,
пгт Усогорск, ул .Ленина, д.3

Руководитель – Худякова Нина Петровна,
телефон – 8 (82135) 51164

**Председатель первичной профсоюзной
организации** – Никифорова Екатерина Николаевна,
телефон – 89125672782

Численность работников – 47

**пгт Усогорск
2022**

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2 Трудовой договор	4
3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	4
4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
5 Рабочее время и время отдыха	6
6. Оплата и нормирование труда	9
7. Гарантии	10
8 Охрана труда и здоровья	10
9 Дисциплина труда.....	12
10 Самозащита работниками своих прав.....	12
11 Гарантии профсоюзной деятельности	13
12 Обязательства профкома.....	13
13 Контроль за выполнением коллективного договора	14

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключается между администрацией и трудовым коллективом детского сада соответствии с Трудовым Кодексом от 25.06.2012 (глава 7 статья 40) в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов администрации и трудового коллектива детского сада.
- 1.2. Сторонами, заключившими настоящий трудовой договор, являются:
Работники детского сада в лице председателя первичной профсоюзной организации с одной стороны, и заведующего детским садом, с другой стороны, которая представляет интересы учредителя (Управление образования администрация муниципального района «Удорский») именуется дальше работодателем.
- 1.3. Коллективный договор является основным локальным актом, правовым актом, регулирующим трудовые отношения в детском саду. Он является документом, регулирующим защиту прав и интересов каждого члена трудового коллектива детского сада наравне с Трудовым Кодексом РФ.
- 1.4. Коллективный договор направлен на улучшение условий труда, быта и отдыха работников. Им регулируются вопросы использования финансовых средств, нормирования труда и рабочего времени.
- 1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников детского сада независимо от того, состоят ли они членами профсоюза, а также от времени вступления их в трудовые отношения с работодателем.
- 1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.
- 1.7. Работодатель рассматривает первичную профсоюзную организацию детского сада и коллективный договор, как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профком обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, открытость, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов работодателя и профсоюзного комитета. Для того, чтобы эти усилия венчались успехом, работодатель и профсоюзный комитет должны согласованно работать друг с другом на благо трудового коллектива детского сада.
- 1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждается в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.
- 1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания заведующим детским садом и председателем первичной профсоюзной организации, после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств.

- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, если он не противоречит федеральным законам.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение по охране труда;
 - 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 4) положение об оплате труда работников МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка».

2 Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться на инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.5 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в детском саду.
- 2.6 Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса РФ)
- 2.7 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.
- 2.8 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ) и данным коллективным договором, Уставом детского сада и положением внутреннего трудового распорядка для работников.

3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

- 3.1 Предоставлять возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года, на основании положения об аттестации, в форме курсов повышения квалификации на заявительной основе, в очной и дистанционной формах обучения.

С 1 сентября 2011 г. право педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку становится и обязанностью педагога. Педагогические работники ДОУ должны проходить обязательное обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам не реже одного раза в три года. (статья 47, ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.2 В случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. 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) в пределах выделенных бюджетных ассигнований и в случае, если данные курсы не являются коммерческими. В последнем случае сохраняется только место работы.

В случаях направления работодателем работника для повышения квалификации в образовательные учреждения независимо от организации правовых форм, имеющие государственную аккредитацию, за работником сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае самостоятельного повышения квалификации в образовательном учреждении, не имеющем государственную аккредитацию, за работником сохраняется только место работы.

3.3 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 статьям 173-176 ТК РФ.

3.4 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации и по ее результатам устанавливать должностные оклады в соответствии с полученными квалификационными категориями.

В соответствии с Законом об образовании педагогические работники обязаны аттестоваться один раз в пять лет с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории.

3.5 К работе в ДОУ не допускаются лица, не предоставившие справку о наличии (Отсутствия) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политике и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.2 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников согласно ст.261, не подлежат увольнению:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие детей без матери (отцы, опекуны, попечители).

4.3.2. Из оставшихся работников «Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со ст.179 ТК РФ.

В этом случае сравнение работников производится по следующим параметрам:

- квалификационная категория;
- образование;
- педагогический стаж;
- правительственные награды и поощрения;
- прохождения курсов повышения квалификации.

4.3.3. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179):

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий, ст.318 ТК РФ.

4.3.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, и имеющих соответствующую квалификацию, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5 Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к согласию о том, что:

- 5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями.
- 5.2 Для работников устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36-часов –для женщин.
- 5.3 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. Продолжительность рабочего времени не может превышать для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов в неделю.

- 5.4 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному дню, уменьшается на один час (Ст. 95 ТК РФ)
- 5.5 Простой в период активированных дней и карантина имеет место по причинам, не зависящим от работодателя и работника. В период, когда в детском саду не ведется учебно-воспитательный процесс (ремонтные работы, активированные дни, карантин и т.д.) педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах их рабочего времени.
В указанный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.
- 5.6 Время простоя в период активированных дней (низкий температурный режим) и карантина по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, ст.157 ТК РФ.
- 5.7 Неполное рабочее время – неполный рабочий день с оплатой за фактическое отработанное время или неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению сторон между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.8 Привлечения работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, либо произведена оплата в двойном размере (ст.153 ТК РФ). Другой день отдыха предоставляется в каникулярное время, несовпадающее с очередным трудовым отпуском.
- 5.9 В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.
- 5.10. График отпусков составляется за 2 недели до окончания календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и является обязательным, как для работника, так и для работодателя. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
В соответствии со статьей 122 ТК РФ по истечении шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.11 Работникам детского сада предоставляется право по письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 самого работника или его детей, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, соответственно законодательству (ст.128 ТК РФ).

5.12 Работникам во время учебного процесса предоставляется отпуск без сохранения заработной платы или отпуск в счет очередного трудового отпуска при наличии у работника санаторной путевки (в исключительных случаях по медицинским показателям).

5.13 Педагогическим работникам предоставляется на заявительной основе, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (статья 335 ТК РФ). Во время указанного отпуска за ними сохраняется место работы, льготы по коммунальным услугам.

5.14 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.15 К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. (ст.96 ТК РФ)

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. При оплате труда работников учреждения использовать систему оплаты труда работников организации с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Оплата труда работников из числа рабочих и учебно-вспомогательного персонала применительно к условиям оплаты труда, установленным по должностным окладам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Своевременно производится тарификация педагогических работников, ее уточнение в связи с изменениями педагогического стажа, образования, квалификационной категории.
- 6.5. Минимум заработной платы работников детского сада не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке правительством РФ (статья 133 ТК РФ).
- 6.6. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты и надбавки, премирования, другие выплаты стимулирующего характера согласовываются с профкомом.
- 6.7. В пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.
- 6.8. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты к должностному окладу на основании специальной оценки условий труда (СОУТ), проведенной имеющими на это лицензию организациями.
- 6.9. Информация о начислении, удержании и причитающейся к выплате суммы заработной платы предоставляется не позднее, чем за два дня до выплаты в виде расчетных ведомостей (статья 136 ТК РФ).
- 6.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 14 и 29 числа каждого месяца.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.11. Выплату отпускных работодатель производит не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ) окончательный расчет при увольнении – в последний день работы. (статья 80 ТК РФ)
- 6.12. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (статья 142 ТК РФ)
- 6.13. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случаях задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

7. Гарантии

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Предоставляет все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.
- 7.2. Работник имеет право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг на работника (или оплату стоимости провоза 1 места багажа в случае использования автомобильного транспорта) и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи (или оплату стоимости провоза 1 места багажа в случае использования автомобильного транспорта) независимо от веса багажа, включенного в тариф проездного документа на тот вид транспорта, которым следуют работник и члены его семьи, назначается и выплачивается работнику по основному месту работы.
Выплата компенсации производится работодателем не позднее чем за 10 календарных дней и не ранее чем за 60 календарных дней до начала отпуска работника, в котором будет осуществлен проезд, исходя из примерной стоимости проезда на основании письменного заявления работника и решения работодателя.
- 7.3. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (ст.326 ТК РФ).
- 7.4. Обеспечивает предоставление в установленном законом порядке льготы на коммунальные услуги педагогическим работникам, проживающим в поселках городского типа, в рабочих поселках (статья 47, ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
- 7.5. При направлении в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. (статья 168 ТК РФ)
- 7.6. Работодатель, при сдаче крови и ее компонентов работником, по заранее поданному заявлению освобождает его от работы, сохраняет его средний заработок за день сдачи и предоставляет дополнительный день отдыха в другое время в течении года (статья 186 ТК РФ)
- 7.8. На время прохождения медосмотров и флюорографии сохранять среднюю заработную плату (медосмотр - 1 день в год) работникам, обязанным проходить такой медосмотр (статья 185 ТК РФ).
- 7.9. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и со статьей 108 ТК РФ, Работодатель обязуется организовать питание сотрудников в детском саду.

8 Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить правом работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников (ст.219 ТК РФ). Обязуется провести СОУТ в соответствии с перечнем рабочих мест.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2 Обеспечить безопасность при эксплуатации здания, сооружений, оборудования детского сада, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.
- 8.3 Обеспечить обучение и инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.
- 8.4 Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 8.5 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.6 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.7 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.
- 8.8 Осуществлять с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.9 Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения, прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 8.9.1 Организовывать проведение периодических медосмотров работников за счет работодателя.
 - 8.9.2 Работодатель обязан предоставить работнику условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.
 - 8.9.3 Работодатель обязуется в соответствии с результатами СОУТ, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск и доплаты работникам, имеющим на это право.
 - 8.9.4 Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (ст. 212 ТК РФ)
 - 8.9.5 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст.212 ТК РФ)

Работник обязуется:

- 8.9.6 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными актами, детского сада.
- 8.9.7 Правильно применять выданную ему спецодежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 8.9.8 Походивать обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний охраны труда.
- 8.9.9 Обязательно проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования)
- 8.9.10 Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении профессионального заболевания (отравления)

Профком обязуется:

- 8.9.11 Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
- 8.9.12 Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда, Плана улучшения условий и охраны труда уполномоченными лицами по охране труда, членами комитета по охране труда от профсоюза.
- 8.9.13 Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 8.9.14 В целях защиты прав и интересов работников:
- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;
 - осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.
- 8.9.15 Путем взаимодействия районной профсоюзной организацией организовывать оздоровление работников и их детей через систему оздоровленных лагерей, санаториев – профилакториев, систему санаториев на заявительной основе при наличии медицинских рекомендаций.

9 Дисциплина труда

- 9.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявление благодарности, награждает почетной грамотой, представляет к званиям) (статья 191 ТК РФ)
- 9.2 За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1. Замечание
 2. Выговор
 3. Увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ)
- Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 9.3 Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (статья 194 ТК РФ)

10 Самозащита работниками своих прав

- 10.1 В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. (статья 379 ТК РФ)
- 10.2 Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении трудовых прав.
- 10.3 В целях самозащиты прав работников в детском саду создается комиссия по трудовым спорам, в которую входят представители работодателя и работников, в равном количестве. Представители работников избираются на общем собрании трудового коллектива.

11 Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, что:

- 11.1 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 2, подпункту «б» пункта 3 и п.5 ст.81 ТК РФ, согласно ст.82 производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 11.2 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ПО или членов профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.
- 11.3 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством. (ст.374, 376 ТК РФ)
- 11.4 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию, СОУТ.
- 11.5 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудовых договоров с работниками, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - награждение и премирование работников.

12 Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 12.1 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза. В случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 12.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 12.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда стимулирования и иных фондов учреждения.
- 12.4 Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.
- 12.5 Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 12.6 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки.
- 12.7 Оказывать материальную помощь членам профсоюза при наличии финансовых возможностей.

13 Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

- 13.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 13.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 13.4 Рассматривают в 14-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.5 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.
- 13.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 13.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.
- 13.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Заведующий МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»

_____ Н.П. Худякова
«__» _____ 2022 г.

От работников:
Председатель _____ первичной профсоюзной организации МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»

_____ Е.Н. Никифорова
«__» _____ 2022г.

**Состав Комиссии по подготовке, заключению,
контролю исполнения коллективного договора**

**Координаторы (сопредседатели) комиссии по подготовке,
заключению, контролю исполнения коллективного договора**

Заведующий – Худякова Нина Петровна

Председатель первичной профсоюзной организации – Никифорова Екатерина Николаевна

Члены Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

от МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»:

1. Данилова Анна Ивановна – делопроизводитель;
2. Панфилова Светлана Терентьевна – младший воспитатель;
3. Сафронова Марина Ювенальевна – младший воспитатель.

от первичной профсоюзной организации МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»

1. Казанова Наталья Евгеньевна – воспитатель;
2. Выборова Марина Васильевна – воспитатель;
3. Низовкина Надежда Александровна – воспитатель;
4. Липина Алена Рудольфовна – музыкальный руководитель.

СОГЛАСОВАНО

Профком первичной профсоюзной
организации МДОУ «Усогорский детский
сад «Аленка»

протокол от 10.11.2022 №2

Председатель первичной профсоюзной
организации Никифорова Екатерина
Николаевна

(подпись)

(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МДОУ «Усогорский
детский сад «Аленка»
от 11.11.2022г. №01-10/378

Положение о Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора

I. Общие положения

1. Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства и элементом системы социального партнерства на локальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка» на 2022-2025 годы (далее — коллективный договор), внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению коллективного договора, рассмотрения вопросов социально-трудового характера, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.
2. Комиссия, образованная в МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка» в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на образовательное учреждение, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.
3. Комиссия образуется на равноправной (и паритетной) основе по решению сторон коллективного договора и состоит из представителей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и работодателя, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее — стороны).
4. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны действуют на основе следующих принципов социального партнерства:
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
 - полномочность представителей сторон; равноправие сторон и доверие в отношениях;
 - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда и социального партнерства;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств на основе взаимного согласования;
 - реальность обеспечения принятых социальными партнерами обязательств; обязательность исполнения достигнутых договоренностей; систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства коллективных договоров, соглашений, решений; ответственность сторон, их

представителей, должностных и иных лиц за невыполнение по их вине принятых обязательств, коллективных договоров, соглашений, решений;

- эффективность социального партнерства.
- 5 Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора, в случае продления действия коллективного договора полномочия Комиссии продлеваются.

II. Основные цели, задачи и права Комиссии

- 6 Основными целями Комиссии являются обеспечение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении и согласование социально-экономических интересов сторон.

- 7 Основными задачами Комиссии являются:

- Развитие и повышение эффективности системы социального партнерства на локальном уровне, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- Ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора, а также по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.
- Подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению коллективного договора (ежегодного, на иной срок).

- 7.1 Осуществление текущего контроля за выполнением коллективного договора.

- Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора.
- Взаимодействие с другими постоянно действующими органами социального партнерства, созданными на городском уровне социального партнерства.
- Подготовка проекта коллективного договора на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным коллективным договором.

- 8 Для обеспечения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов сторон в образовательном учреждении Комиссия вправе:

- Определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного договора в рамках ведения коллективных переговоров.
- Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта коллективного договора и его дальнейшей реализацией.
- Осуществлять текущий контроль за выполнением коллективного договора.
- Запрашивать у работодателя, первичной профсоюзной организации образовательного учреждения информацию, связанную с выполнением коллективного договора.
- Получать информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора.
- Создавать рабочие группы с привлечением специалистов.
- Участвовать в разработке проектов документов, подготовке и проведении мероприятий в рамках реализации коллективного договора.
- Принимать участие в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, программ развития и

других актов образовательного учреждения, относящихся к сфере труда, в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором.

- Приглашать для участия в своей работе представителей территориальной и региональной профсоюзной организации, органов государственной власти и органов местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций.
- Участвовать в разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

III. Состав и формирование Комиссии, члены Комиссии

- 9 При проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка», интересы работодателя — руководитель образовательного учреждения и уполномоченные им лица.
- 10 Количество членов Комиссии от каждой стороны составляет не более 5 человек (при паритетной основе формирования). Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации. Изменение персонального состава сторон оформляется приказом образовательного учреждения.
- 11 Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями по проведению коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению коллективного договора и внесению изменений и дополнений в коллективный договор; на организацию контроля за выполнением коллективного договора; на участие в рассмотрении вопросов социально-трудового характера и разрешении коллективных трудовых споров.
- 12 Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии координатора (сопредседателя) стороны Комиссии.
- 13 Члены Комиссии:
 - участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;
 - вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.
- 14 Полномочия членов, координаторов (сопредседателей) Комиссии удостоверяются соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

IV. Порядок работы Комиссии

- 15 Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, и руководствуется утвержденным ею Регламентом работы Комиссии.
- 16 Заседания комиссии правомочны, если на нем присутствуют более половины ее членов от каждой стороны и координаторы (сопредседатели) от каждой из сторон, образовавших Комиссию.
- 17 Первое заседание Комиссии проводится, как правило, не позже истечения семи календарных дней со дня получения представителями одной из сторон социального партнерства предложения в письменной форме от другой стороны о начале коллективных переговоров. Дата первого заседания Комиссии является началом проведения коллективных переговоров.

- 18 На первом заседании Комиссии председательствует координатор (сопредседатель) стороны, инициировавшей коллективные переговоры.
- 19 Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии, который является секретарем Комиссии. Протокол подписывается координаторами (сопредседателями) сторон в двух экземплярах, а также присутствующими на заседании членами Комиссии и передается координаторам (сопредседателям) сторон. Решение Комиссии по всем вопросам считается принятым, если за его принятие высказались координаторы (сопредседатели) каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.
- 20 Подготовку очередных заседаний Комиссии ведут и председательствуют на них координаторы (сопредседатели) сторон поочередно.
- 21 Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.
- 22 Координатор (сопредседатель) стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:
 - обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;
 - утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;
 - председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;
 - проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.
- 23 Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия вправе инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.
- 24 Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения.

Решение по представленному одной из сторон проекту соглашения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор (предложениям по внесению изменений и дополнений в коллективный договор) Комиссия принимает в течение месяца со дня его представления. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

Изменения и дополнения в коллективный договор принимаются решением Комиссии и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, которое подписывается представителями сторон и в установленном законодательством порядке направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 25 Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

СОГЛАСОВАНО

Профком первичной профсоюзной организации
МДОУ «Усогорский детский сад «Аленка»
протокол от 10.11.2022г. №2
Председатель первичной профсоюзной
организации Никифорова Екатерина Николаевна

(подпись)

(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МДОУ
«Усогорский детский
сад «Аленка»
от 11.11.2022г. №01-
10/378

Положение о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора

I. Общие положения

Настоящее Положение определяет в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и другими нормативными правовыми актами порядок ведения в МДОУ «Усогорский сад «Аленка» коллективных переговоров по подготовке, заключению, а также внесению изменений и дополнений в коллективный договор МДОУ «Усогорский сад «Аленка» (далее – коллективные переговоры).

Сторонами, ведущими коллективные переговоры, являются: работодатель МДОУ «Усогорский сад «Аленка» в лице полномочного представителя – заведующего Худяковой Нины Петровны и работники образовательного учреждения в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации МДОУ «Усогорский сад «Аленка», которую представляет профсоюзный комитет (профком) и председатель первичной профсоюзной организации Никифорова Екатерина Николаевна.

Каждая из сторон коллективных переговоров признает полномочия представителей другой стороны.

I. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, проекта изменений и дополнений в коллективный договор (далее — проект коллективного договора) стороны на равноправной (и паритетной) основе образуют постоянно действующую Комиссию по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (далее — Комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей, выдвинутых от каждой стороны, в количестве _____ человек. Комиссия создается и осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, которое принимается сторонами и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

Началом проведения коллективных переговоров считается дата проведения первого заседания Комиссии, которое должно быть проведено в срок не позднее 7 со дня начала коллективных переговоров, который определяется в соответствии с частью 2 статьи 36 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются решением Комиссии.

Участники коллективных переговоров свободны в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора.

Стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, в срок не позднее одной недели со дня получения соответствующего письменного запроса.

Представители сторон в ходе коллективных переговоров руководствуются принципами социального партнерства, а также нормами корпоративной и профессиональной этики с целью обеспечения совместного поиска взаимоприемлемых решений в интересах сторон.

В ходе коллективных переговоров представители от каждой стороны вправе инициировать проведение консультаций, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам и совершать иные действия, направленные на выработку и принятие обоснованных и правильных решений.

Срок ведения коллективных переговоров не должен превышать трех месяцев со дня их начала (возможен вариант определения конкретного срока в установленных пределах).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, который является приложением к коллективному договору. Неурегулированные сторонами разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, установленном трудовым законодательством для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к охраняемой законом тайне (служебной, коммерческой и иной), а также к персональным данным работников.

Комиссия в течение месяца разрабатывает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение профкома и работодателя. Профком и работодатель рассматривают проект коллективного договора в течение 7 дней и представляют в Комиссию свои обоснованные замечания и предложения.

Разработанный Комиссией проект коллективного договора с учетом замечаний и предложений профкома и работодателя в обязательном порядке выносится на обсуждение в коллективах структурных подразделений образовательного учреждения (на собраниях, а также в других формах, обеспечивающих коллективное обсуждение) и передается профкомом на предварительную экспертизу в территориальную профсоюзную организацию.

Работодатель обеспечивает возможность доведения профкомом проекта коллективного договора до каждого работника, для чего представляет имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

Комиссия с учетом поступивших в период обсуждения в коллективе образовательного учреждения замечаний и предложений и результатов предварительной экспертизы дорабатывает проект коллективного договора в течение 5 дней и передает его представителям сторон коллективных переговоров для подписания.

Работодатель обязан заключить коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) на согласованных сторонами условиях.

Согласованный сторонами текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) выносится на утверждение общего собрания (конференции) работников образовательного учреждения.

В случае если согласованный сторонами текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) не утвержден общим собранием (конференцией) работников с мотивированными возражениями и предложениями о его доработке в рамках Комиссии, то в срок не более 5 дней проводятся дополнительные консультации для поиска взаимоприемлемых для сторон решений.

После проведения Комиссией дополнительных консультаций коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) заключается на согласованных сторонами условиях.

Текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) доводится работодателем до сведения работников в течение 2 календарных дней после его подписания в различных формах (размещение на сайте образовательного учреждения, тиражирование в бумажном виде и др.). Работодатель обеспечивает ознакомление работников под роспись с принятым коллективным договором (изменениями и дополнениями в коллективный договор) в порядке, предусмотренном коллективным договором.

Подписанный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Профком направляет текст (копию в бумажном и электронном виде) коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор), прошедшего уведомительную регистрацию, с замечаниями и рекомендациями органа по труду (при их наличии) в вышестоящий профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

II. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

Оплата услуг экспертов, специалистов, посредников осуществляется, как правило, приглашающей стороной, если иное не определено решением Комиссии.

Представителям работников, участвующим в коллективных переговорах, обеспечиваются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором.

В период ведения коллективных переговоров представители работников не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.