

Коллективный договор
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 19» (МАДОУ №19)

на 2022-2025 годы

От работодателя:
Заведующий
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19»
Ж.В.Парфенова
2022г



От трудового коллектива:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19»
С.В. Левина
2022г

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Регистрационный № 100/2022 от «21» 06 2022г.

Должностное лицо, ответственное за предоставление государственной услуги

_____ должность

_____ Ф.И.О.

_____ подпись



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19» (далее - МАДОУ № 19).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, Уставом МАДОУ № 19.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) и работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ № 19.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками МАДОУ № 19 на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников МАДОУ № 19 независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.9. Работники предоставляют право профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.11. По соглашению сторон текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения работников не позднее месячного срока после его подписания. Обязанность разъяснения положений коллективного договора, а также содействие в его реализации возлагаются на председателя первичной профсоюзной организации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Учреждения (ст. 43 ТК РФ);

- расторжения трудового договора с заведующим МАДОУ № 19;

- реорганизации организации в форме преобразования.

1.13. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить принятые на себя обязательства. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. Подписанный сторонами коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в МАДОУ № 19 с участием представителей выборного профсоюзного органа;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения первичной профсоюзной организации МАДОУ № 19;

- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении МАДОУ № 19 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставлять выборному профсоюзному органу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным **ч. 2 ст. 53ТК РФ**, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2.2.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе МАДОУ № 19, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;

- представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и

непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам МАДОУ № 19 положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1 Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ № 19 и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со **статьей 58 ТК РФ**.

3.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных **частью первой статьи 59 ТК РФ**. В случаях, предусмотренных **ч. 2 статьи 59 ТК РФ**, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МАДОУ № 19.

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные (**ст. 57 ТК РФ**), в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.7. Объем учебной нагрузки работника МАДОУ № 19 оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.8. По взаимному согласию сторон возможно уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре.

3.9. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, при этом Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (**ст. ст. 74, 162 ТК РФ**).

3.11. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а так же ранее успешно прошедших аттестацию на

соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.12. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным **статьей 77** ТК РФ.

3.13. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзной организации.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. сообщить органу первичной профсоюзной организации в письменной форме, не позднее, чем за два месяца (при массовом сокращении не позднее, чем за три месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с **пунктом 2 части 1 статьи 81** ТК РФ.

Расторжение трудового договора в соответствии с **пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81** ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14.2. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного образования по подготовке педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации и требованиями профессионального стандарта.

3.14.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (**п. 2 п.5. ст. 47** Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», **ст 196,197** ТК РФ).

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. В случае направления работника для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.14.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.14.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.14.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14.7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (**ч.3 ст. 81 ТК РФ**).

3.14.8.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 19 и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 19 (**ст. 91 ТК РФ**), утвержденными Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.4. Продолжительность рабочего времени работников определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается норма часов за ставку заработной платы, согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин (**ст. 91 ТК РФ, ст.320 ТК РФ**).

4.7. Для воспитателей групп общеразвивающей направленности устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов (**ст. 333 ТК РФ**).

4.8. Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени с продолжительностью рабочего времени за учетный период (один календарный год) не превышающий нормального числа рабочих часов (**ст. 104 ТК РФ**).

4.9. Работникам, с суммированным учетом рабочего времени выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно правилам внутреннего трудового распорядка (**ст. 111 ТК РФ**).

4.10. Продолжительность рабочего дня устанавливается графиком работы, с которым каждый работник знакомится под роспись.

4.11. Работникам предоставляется 2 выходных дня - суббота и воскресенье, нерабочие праздничные дни (**ст. 111, 112 ТК РФ**).

4.12. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания педагогическим работникам предоставляется Работодателем в рабочее время одновременно с детьми.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по МАДОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются "Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 19».

4.13. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.13.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

4.13.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со **статьей 92** ТК РФ.

4.13.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со **статьей 93** ТК РФ.

4.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАДОУ № 19 в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя заведующего МАДОУ № 19.

4.16. Работникам МАДОУ № 19 предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (**ст.114** ТК РФ).

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим МАДОУ № 19, с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (**ст.115** ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (**ст.125** ТК РФ).

4.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется

Правительством РФ – 42 календарных дня (**ст.334 ТК РФ**).

4.20. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (**ст. 321 ТК РФ**).

4.21. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

4.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАДОУ № 19, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (**ст. 122 ТК РФ**).

4.23. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию МАДОУ № 19 отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.

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

4.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.28. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (**ст.121 ТК РФ**).

4.29. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (**ст. 125 ТК РФ**).

Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

4.31. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.32. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;
- в случае болезни, без предъявления медицинских документов - 2 календарных дня;
- других случаях, предусмотренных ст.128,263 ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами.

4.33. Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункта 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273 «Об образовании в Российской Федерации». (ст. 335 ТК РФ).

4.34. В случаях, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится на основании «Положения об оплате труда работником МАДОУ № 19», разработанного Учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

5.2. Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной на территории Мурманской области.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании базовых должностных окладов (ставок заработной платы) без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Размеры выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера, за работу в ночное время; праздничные и выходные дни; сверхурочную работу; работу с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части

оклада должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим, медицинским работникам учреждения:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ №19.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, определена в виде процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).

5.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАДОУ №19, не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие.

5.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда.

5.11. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (базового, должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера (базового оклада). Учет повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.12. На работников МАДОУ № 19, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на пластиковую карту работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 25 числа каждого месяца - выплата заработной платы за первую половину текущего

месяца (с 1 по 15 число месяца);

- 10 - го числа месяца, следующего за отчетным - окончательный

расчет по заработной плате за предыдущий месяц (с 15 по последнее число отчетного месяца), но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (**ст.136** ТК РФ) При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.13.2. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.13.3. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.13.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии **ст. 68** ТК РФ.

5.13.5. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном **статьей 153** ТК РФ.

5.13.6. Профсоюзная организация МАДОУ №19 обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со **статьей 82** ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное **статьей 179** ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в МАДОУ № 19, с учетом их квалификации и опыта работы.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны пришли к соглашению:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации. Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

7.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации не менее пяти календарных лет, на пенсию по старости (возрасту) и имеющим стаж работы:

- 15 лет - в размере одного должностного оклада без ЛКС;
- 20 лет и более - в размере двух должностных окладов без ЛКС из средств фонда оплаты труда МАДОУ №19 (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

7.2.4. Выплачивать работникам, являющимся членами профсоюза МАДОУ №19, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической, медицинской) работы не менее 25 лет, а также в связи с увольнением по состоянию здоровья в связи с утратой трудоспособности, единовременное пособие в размере трех должностных окладов (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

7.2.5. При увольнении пенсионера по старости (возрасту) после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

7.2.6. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в

Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.7. Оказывать работникам материальную помощь:

- педагогическим работникам учреждения ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада (оклада);

- медицинским работникам учреждения ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада (оклада).

Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника и на основании приказа заведующего МАДОУ №19 (на разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется):

- медицинским работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа устанавливается надбавка в размере 30% должностного оклада (оклада) за первые три года работы и 10% через каждые последующие два года работы, но не более 40% должностного оклада (оклада);

- в случае смерти близких родственников (отца, матери, детей) по личному заявлению работника выплачивается материальная помощь или оплачивать фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 4000 рублей из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

- работникам образовательной организации, по ходатайству первичной профсоюзной организации, оплачивается стоимость проезда в пределах территории РФ для проведения медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующая консультация или лечение не могут быть предоставлены в медицинских учреждениях города из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

- работникам учреждения и членам их семей оплачивается стоимость переезда в другую местность (за пределы Мурманской области) к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (в том числе в случае смерти работника), за исключением расторжения трудового договора за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоз багажа из расчета не более 5 т на семью, но не выше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

- при невозможности проезда железнодорожным транспортом, оплата проезда и провоза багажа производится по тарифам воздушного, водного или автотранспорта от ближайшей железнодорожной станции;

- молодому специалисту - педагогическому работнику в течение первых трех лет работы в МАДОУ №19 устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% от должностного оклада. Молодому специалисту при первом устройстве на работу после окончания среднего или высшего профессионального учебного заведения выплачивается разовое пособие в размере 6 должностных окладов, но не более двадцати тысяч рублей.

7.2.8. Осуществлять единовременное премирование за безупречную и эффективную работу в образовательной организации. Единовременные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 - летнем и т.д.), получению знаков отличия, наград, почетных грамот (Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Главы города Мончегорска, администрации города Мончегорска) в абсолютном значении без начисления районного коэффициента и процентных надбавок

за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством РФ, за счет средств учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

7.2.9. Оплачивать работнику МАДОУ №19 один раз в два года стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов (подтвержденные багажными квитанциями или иными документами, выданными организациями осуществлявшими перевозку работника), а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска (**ст.325 ТК РФ**).

7.2.10. Работникам МАДОУ №19, награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования» устанавливается ежегодная выплата к Дню дошкольного работника в размере 3000 (трех тысяч) рублей, без начисления районного коэффициента и полярных надбавок (за счет средств фонда учреждения).

7.2.11. Предоставлять внеочередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней работникам МАДОУ для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области). При наличии двух и более детей отпуск для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Учреждения, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8.1. Одним из основных направлений деятельности МАДОУ № 19 в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами МАДОУ № 19 с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников, на учебный год.

8.3. Обучение работников МАДОУ № 19 является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития работников МАДОУ № 19, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников.

8.4.2. Информировать работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами МАДОУ № 19.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами предприятия.

8.4.5. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении

обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников МАДОУ № 19 на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.2. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.3. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.5. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.6. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.8. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником, а также профессиональных заболеваний при выполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.9. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

9.1.10. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей.

9.1.11. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и

коллективной защиты.

9.1.12. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.1.13. разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях дошкольного учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на объекте, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объекте исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности". Руководитель дошкольной образовательной организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.1.12. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.14. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.2. Руководитель организации имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.3.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.3.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев.

9.3.3. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.3.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.3.5. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.3.6. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.3.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ИХ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, **Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"** и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель, должностные лица соблюдают права выборного профсоюзного органа МАДОУ № 19, всемерно содействуют его деятельности в соответствии с **гл. 58 ТК РФ**, другими законодательными актами.

10.3. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются **статьями 374-378 ТК РФ**.

10.4. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

10.5. Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

10.6. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам МАДОУ № 19 в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляются Работодателем.

10.7. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

10.8. Не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций за счет предприятия производится доплата к заработной плате в размере 10 (десяти) процентов к окладу по занимаемой должности.

10.9. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами

профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 (одного) процента от заработной платы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со **статьей 51** ТК РФ.

11.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

11.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии.

11.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

11.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на три года.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 30 дней с момента его подписания.