

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного образовательного
учреждения детский сад № 84 комбинированного
вида Калининского района Санкт-Петербурга

Председатель Профкома И.А. Воронова

«___» _____ 2012 г.

Государственное бюджетное образовательное
учреждение детский сад № 84 комбинированного
вида Калининского района Санкт-Петербурга

Заведующий Е.В. Барабанова

«___» _____ 2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Между администрацией Государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 84
комбинированного вида Калининского района Санкт-
Петербурга и первичной профсоюзной организацией
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 84 комбинированного вида
Калининского района Санкт-Петербурга**

На 2012 – 2015 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 84 комбинированного вида Калининского района Санкт-Петербурга

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция РФ;
- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Устав ГБДОУ № 84;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1*),

Цель коллективного договора - определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор (заведующий) - представитель работодателя;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – Профсоюз).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*)

1.5 Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основа развития коллектива.

1.9 Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его регистрации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Администрация:

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом ГБДОУ;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, о надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы и материальном поощрении работников»;
- Приказом об охране жизни и здоровья детей.
- инструкциями по охране труда и техникой безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3 Приказ о назначении на должность издается на основании трудового договора с работником и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. Трудовой договор заключается в двух экземплярах: один экземпляр передается работнику; второй экземпляр хранится у работодателя (ст 67. ТК РФ).

2.5. Работник может быть принят на испытательный срок, но не более трех месяцев (ст. 70 ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается для ст. 70 ТК РФ:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лиц, не достигших 18 лет;
- выпускников ВУЗов, имеющих государственную аккредитацию.

2.6. Работодатель производит запись в трудовую книжку в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития № 69 от 10.10.2003, Списком должностей и учреждений, утвержденных постановлением Правительства РФ № 781 от 29.10.2002 и Квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ № 37 от 21.08.1998 в редакции от 14.03.2011. Своевременно вносит за-

пись о награждениях, присвоении квалификационной категории по итогам аттестации.

2.7. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

2.8. Изменение существенных условий труда производится в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ.

2.9. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.10. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.11. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.12. Работодатель признает, что преимущественным правом при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- матери, имеющие детей до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
- одинокие матери, отцы имеющие детей до 14 лет;
- лица, воспитывающие детей без матери до 14 лет (ст. 261 ТК РФ).

2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения при наличии справки с Биржи труда (ст. 178. ТК РФ).

Профсоюз:

2.14. Профсоюз подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2,3,5,6 ст. 81 ТК РФ.

2.15. Увольнение работника (члена) профсоюза должно быть согласовано с профсоюзом. (374-377 ТК РФ).

2.16. Профсоюз оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.17. Профсоюз контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевод и увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Администрация:

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

3.2. Работодатель признает, что преимущественным правом при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- матери, имеющие детей до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
- одинокие матери, отцы имеющие детей до 14 лет;
- лица, воспитывающие детей без матери до 14 лет (ст. 261 ТК РФ).

3.3. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.

3.4. Работодатель сохраняет за работником место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работодателем его на повышение квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ). Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. (ст. 196 ТК РФ).

3.5. Педагогическим работникам при повышении квалификации работодатель оказывает материальную помощь 1 раз в 5 лет:

- отработавшим в данном учреждении от 3 до 5 лет, 30% от стоимости педагогических курсов;
- отработавшим в данном учреждении от 5 до 10 лет, 50% от стоимости педагогических курсов.
- отработавшим в данном учреждении от 10 до 15 лет, 70% от стоимости педагогических курсов, более 15 лет – 100 %.

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

3.7. Работодатель разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по основному месту работы.

Профсоюз:

3.8. Профсоюз оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

3.9. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. Оплата и нормирование труда

Администрация:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 текущего месяца

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- в соответствии с Положением «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, о надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы и материальном поощрении работников»

4.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие.

4.7. Работодатель устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше чем за ставку заработной платы не включается в специальный стаж для назначения льготной пенсии педагогическим работникам.

4.8. Работодатель проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменений в условиях оплаты труда.

4.9. Работодатель производит выплату заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.10 Работодатель производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.11. Работодатель не допускает установления и изменения системы оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

4.12. Работодатель производит дополнительную оплату работником при совмещении профессий или должностей временно отсутствующего работником или вакансии.

4.13. Работодатель производит оплату работникам при предъявлении документов (договор, чеки) о прохождении медицинских осмотров только в государственных медицинских учреждениях в размере 100 %, отработавшим в данном учреждении не менее полугода с оплатой не позднее 6 месяцев.

4.14. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется установлением доплат за каждого воспитанника сверх плановой наполняемости.

4.15. Работодатель производит доплаты работникам в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, а также в соответствии с Положением «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, о надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы и материальном поощрении работников».

4.16. Работодатель предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда. (ст. 74 ТК РФ).

4.17. Работодатель устанавливает надбавку к заработной плате (на основании аттестации рабочего места) при работе в неблагоприятных условиях.

4.18. Привлечение к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ) и оформляется приказом по учреждению с

предоставлением работнику дополнительного дня отдыха или оплаты из надтарифного фонда.

4.19 Работодатель выдвигает кандидатуры работников учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами (30, 40, 50, 60, 70-летия), а так же в связи с уходом на заслуженный отдых.

Профсоюз:

4.20. Профсоюз принимает участие в работе тарифино-квалификационных комиссий.

4.21. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профсоюз осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих норм трудового права;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и дополнительных привлеченных средств для оплаты труда;

Правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию.

4.22. Профсоюз принимает участие в разработке Положения «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, о надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы и материальном поощрении работников», распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

V. Рабочее время и время отдыха.

Администрация:

5.1. Работодатель устанавливает режим работы образовательного учреждения в соответствии с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка: 12-ти часовой режим работы учреждения с 7.00 до 19.00 при пятидневной рабочей недели; выходные дни – суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные законодательством РФ.

5.2. Работодатель осуществляет подбор, прием на работу и расстановку работников образовательного учреждения, устанавливает график работы сотрудников.

5.3. Работодатель обеспечивает всех работников инвентарем, методической книгоиздательской продукцией, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

5.4. Работодатель определяет график работы и занятости работников в период отсутствия дошкольников (летний период), но не выше объема ежедневной нормы часов.

5.5. Работодатель составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года, знакомит с ним работников под личную подпись, издает приказ, предупреждает работников об очередном отпуске за 2 недели до его начала.

5.6 Работодатель предоставляет длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

5.7. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам образовательного учреждения, имеющим на это право в соответствии с законодательством РФ (ст. 116, 118 ТК РФ); Постановлением № 192/2 – п; № 370/п-6, № 298/п; Постановлением Госкомтруда СССР; Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 «О дополнительном отпуске медицинских и аптечных работников» при наличии финансирования:

- старшая медсестра – 12 календарных дней;
- заведующий хозяйством – 8 календарных дней;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды - 6 календарных дней.

5.8. Работодатель предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для работника время по соглашению с администрацией в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

- женам военнослужащих моряков (состоящим в законном браке), вернувшихся из длительного рейса – 2 рабочих дня.

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы не может быть предоставлен более чем на 3 календарных дня в течение учебного года, кроме случая, предусмотренных ТК РФ, по согласованию с работодателем.

5.10. Работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (при предоставлении подтверждающих документов):

- при рождении ребенка – 2 рабочих дня;

- в случае свадьбы работника – 3 рабочих дня;

- на похороны близких родственников – 3 рабочих дня.

5.11. В случае запланированного отсутствия работник обязан заранее в письменном виде поставить в известность администрацию

5.12. Категорически запрещается самостоятельно меняться сменами, работать за отсутствующего работника без согласования с работодателем.

Профсоюз:

5.12. Профсоюз дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.13. Профсоюз организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.14. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. Охрана труда и здоровья работников.

Администрация:

6.1. Работодатель обеспечивает работу по ОТ и соблюдение техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

6.2. Работодатель заключает соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение два раза в год на общем собрании рабочего коллектива с последующим составлением акта.

6.3. Работодатель обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты. Инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.4. Работодатель осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

6.5. Работодатель организует и проводит за счет средств образовательного учреждения медицинские осмотры работников (с. 213 ТК РФ). Работодатель обязан отстранить от работы работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), диспансеризацию. (ст. 76 ТК РФ)

6.6. Работодатель устанавливает доплату к заработной плате (в зависимости от условий) при работе в неблагоприятных условиях.

6.7. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест на безопасность труда 1 раз в 5 лет.

6.8. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по Охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.9. Работодатель оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

Профсоюз:

- 6.10. Профсоюз заключает от имени трудового коллектива соглашение по ОТ на календарный год.
- 6.11. Профсоюз принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.
- 6.12. Профсоюз участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний (ст. 230 ТК РФ).
- 6.13. Профсоюз участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 6.14. Профсоюз осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. Решение социально-бытовых вопросов.

Администрация:

- 7.1. Работодатель оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых вопросов.
- 7.2. Работодатель заключает договор обязательного медицинского страхования.

Профсоюз:

- 7.3. Профсоюз изучает социально-бытовые условия работников. Оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов.
- 7.4. Профсоюз создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 7.5. Профсоюз проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников и их детей.
- 7.6. Профсоюз участвует в работе по социальному страхованию. Решает проблемы санаторного лечения и отдыха работников и их детей.
- 7.7. Профсоюз оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета по заявлению работника.
- 7.8. Профсоюз оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членов Профсоюза.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Администрация:

- 8.1. Работодатель соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза при:
- составлении правил внутреннего трудового распорядка;
 - согласовании режима работы всех категорий работников;
 - аттестации работников, лицензировании;
 - разработке проектов документов (приказов), затрагивающих экономические и трудовые права работников.
- 8.3. Работодатель освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.
- 8.4. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 8.5. Работодатель устанавливает доплату председателю профсоюзного комитета в соответствии с положением «О порядке установления доплат за неблагоприятные

условия труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, о надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы и материальном поощрении работников».

8.6. Работодатель сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно при наличии письменного заявления работника.

8.7. Работодатель при возникновении коллективного спора соблюдает требования Трудового кодекса РФ.

8.8 Увольнение членов профсоюза допускается с предварительного согласования с выборным профсоюзным органом.

8.9. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск председателю профсоюза в летний период за активную общественную работу в количестве 6 календарных дней.

IX. Вступление в силу, контроль, ответственность сторон.

9.1. Срок действия договора три года с последующим заключением на новый срок.

9.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

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

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

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

9.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

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

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

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

9.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслуживается сторонами на общем собрании трудового коллектива по мере необходимости.

9.11. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

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

9.13. К коллективному договору прикладываются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, о надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы и материальном поощрении работников».

ПРИНЯТО

На собрании рабочего коллектива

Председатель

Протокол от 05.05.2012 № 11/2012

М.Н. Философова