

Принят общим собранием работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 45 «Росинка»
Старооскольского городского округа
от «14» декабря 2021г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 45 «Росинка»
Старооскольского городского округа Белгородской области
на 2021/2024гг.

От работодателя
Заведующий
МБДОУ ДС № 45 «Росинка»

С.С.Алексеева



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 45 «Росинка»

Л.Н.Мальченко

Отметка отдела труда
администрации Старооскольского городского округа
о регистрации Коллективного договора

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области	
Дата: « 10. 12. 2021г. »	
Регистрационный №	42-03-10/30
Подпись ответственного лица	

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 45 «Росинка» Старооскольского городского округа в лице заведующего Алексеевой Светланы Сергеевны, именуемый далее «Работодатель»;
- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Мальченко Ларисы Николаевны.

1.3 Стороны договорились о том, что:

1.3.1 Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления в силу.

1.3.2 Коллективный договор организации устанавливает для Работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.3.3 В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора, и доводится до сведения Работников учреждения.

1.3.4 Стороны Коллективного договора несут ответственность за выполнения принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из Сторон. Отчеты о выполнении настоящего Коллективного договора рассматриваются по предложению одной из сторон на Общем собрании работников учреждения.

1.3.5 Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Коллективного договора права и обязательства Сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца срока его действия.

1.4 Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте учреждения по адресу: <http://rosinka-oskol.ru/>

1.5 Коллективный договор вступает в силу 23 декабря 2021 года и действует по 22 декабря 2024 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 22 сентября 2024 года.

II ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

2.1.1 «Работодатель» обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- выполнять соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации в труде;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью; а время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации);
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантировать их защиту в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

2.1.2 «Профсоюз», как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности профсоюзной организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации

2.1.3 «Работники» обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников детского сада;

- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права работников детского сада, воспитанников и их законных представителей.

2.2 Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

III РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1 В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1 Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2 Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2 Стороны договорились, что представители работников (Профком) имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3 Способствовать обеспечению права участия представителей Работников в работе органов управления организацией (учредительный совет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы Работников, а также относящихся к деятельности Организации в целом.

3.3.1 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы «трудового права», при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации ДООУ:

- Правила внутреннего трудового распорядка в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 45 «Росинка» Старооскольского городского округа (Приложение № 1);

- Положение о системе оплаты труда работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 45 «Росинка» Старооскольского городского округа (Приложение №2);

- Соглашение по проведению мероприятий по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ ДС № 45 «Росинка» Старооскольского городского округа на 2021/2024 годы (Приложение № 3);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 45 «Росинка» Старооскольского городского округа (Приложение № 4).

IV ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1 Трудовой договор с работниками, в том числе работающими по совместительству, заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями являются недействительными и не могут применяться.

4.2 Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.3 Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, при условии, если это предусмотрено коллективным договором.

4.4 Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

4.5 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5.1 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

4.5.2 Работодатель и Профсоюз договорились о сохранении преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата для:

- работников, совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работников, имеющих почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее

трех лет (или не менее двух лет до выработки 25 летнего специального педагогического стажа, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости).

4.5.3 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7 Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза работников народного образования и науки, по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9 Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

4.10 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

4.11 Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

V ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1 Стороны исходят из того, что заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда.

5.1.1 Работодатель обязуется установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022г. в сумме 13890 (тринадцать тысяч восемьсот девяносто) рублей в месяц. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальны размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.1.2 Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, доплаты (компенсации) по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Работодатель не может снизить уровень компенсаций, если он не улучшил условия труда, при которых эти компенсации были назначены (п.3 ст.15 Федерального закона РФ от 28.12.2013 года №421-ФЗ).

5.2 Работодатель в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

5.2.1 Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда Работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Старооскольского городского округа.

5.2.2 По обеспечению выплаты заработной платы подведомственным управлениям организациям - два раза в месяц. Конкретные даты выплаты заработной платы Работникам устанавливаются Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в соответствии с установленными

сроками (10 и 25 числа ежемесячно).

5.2.3 По оплате отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.2.4 По выплате заработной платы с выдачей каждому Работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.2.5 Для сохранения Работникам выплаты не менее двух третей среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника (ст. 157 Трудового Кодекса).

5.3 При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 Трудового Кодекса).

5.4 Нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5 О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

VI РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 22.12. 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных Организаций определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) представителя Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность ежегодного отпуска Работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия Работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.5 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.1.6 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ).

6.1.7 Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случаях с многоплодной беременностью - 84) календарных дней до родов и 70 (в случаях осложненных родов - 86, при рождении 2 и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом порядке. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью вне зависимости от числа дней, фактически использованных ею до родов.

6.2 Стороны пришли к соглашению, что:

6.2.1 В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск сроком 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня.

6.2.2 При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.3 По заявлению женщине предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию на этот период определяется Федеральным законом ст. 128, ч. 2; ст. 255; ст. 263. 3.19.

6.2.4 При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель с учетом мнения Профсоюза может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.2.5 Предоставлять педагогическим работникам организации не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

6.2.6 Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных в разделе «Социальные гарантии, льготы, компенсации» Коллективного договора.

6.2.7 Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы (сменности) и графиком отпусков, с учетом мнения Профсоюза.

6.2.8 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса).

6.2.9 Коллективным договором для работников устанавливается продолжительность рабочей недели и продолжительность ежедневной работы.

6.2.9.1 Продолжительность рабочей недели:

Педагогические работники	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 36-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Административные работники, связанные с организацией образовательной деятельности	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 40-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 40-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Музыкальный руководитель	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 24-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Педагог дополнительного образования	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 18-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Инструктор по физической культуре	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 30-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Заместитель заведующего по хозяйственной части, делопроизводитель	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 40-часовая рабочая неделя (на одну ставку)
Педагог-психолог	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, 36-часовая рабочая неделя (на одну ставку)

6.2.9.2 Продолжительность ежедневной работы:

Педагогические работники	1 смена – 7.00 – 14.12, 2 смена – 11.48 – 19.00
Заместитель заведующего по хозяйственной части, делопроизводитель, обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал	8 часов, начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего распорядка и

	графиком работы, утвержденным заведующим ДОУ, согласованным профсоюзным комитетом.
Административные работники, связанные с организацией образовательной деятельности	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке
Музыкальный руководитель (на 1 ставку) Педагог дополнительного образования (на 1 ставку) Инструктор по физической культуре (на 1 ставку) Педагог-психолог (на 1 ставку)	в соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке

6.2.10 Время для отдыха и питания для работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.11 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

6.2.12 Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего длительность смены работы.

6.2.13 Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

VII УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1 Работодатель:

7.1.1 Обеспечивает разработку нормативно-правовых актов по охране труда с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования».

7.1.2 Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда различных категорий Работников.

7.1.3 Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися по формам Н1, Н2.

7.1.4 Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматривают на Общем собрании работников учреждения с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости Работников.

7.1.5 Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе

на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда.

7.1.6 Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.7 Организует обучение работников нормам, правилам по охране труда и безопасности в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ.

7.1.8 Организуют прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников, а также выполняющим отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с медицинскими рекомендациями и гигиенической подготовкой с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

7.1.9 Обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Управление образования Старооскольского городского округа.

7.1.10 Разрабатывает и утверждают инструкции по охране труда, согласовывая их с профсоюзным органом.

7.1.11 Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.12 Обеспечивает Работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.13 Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск, а также осуществляют компенсационные выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам СОУТ.

7.1.14 Утверждает списки профессий и должностей, работа на которых дает право Работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, сокращенного рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, их порядки и нормы выдачи, закрепив в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.1.15 Организует проведение специальной оценки условий труда в образовательных Организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.16 Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.17 Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по

охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.1.18 Обеспечивает работникам образовательной организации, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи.

7.2 Профсоюз:

7.2.1 Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором.

7.2.2 Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7.2.3 Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.2.4 Обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

VIII СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1 Руководитель:

8.1.1 Содействует повышению квалификации Работников, оказанию эффективной помощи молодым воспитателям в профессиональной и социальной адаптации.

8.1.2 Ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения образовательной организации о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров по специальностям.

8.1.3 Координирует деятельность организации, направленную на формирование позитивного образа воспитателя в общественном сознании.

8.1.4 Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

8.2 Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организации, ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав Работников.

8.3 Стороны совместно:

8.3.1 Ежегодно рассматривают вопросы повышения квалификации Работников.

8.3.2 Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности Работников Организаций.

8.3.3. Создают условия для непрерывного профессионального образования Работников.

8.3.4 Содействуют участию педагогов в муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди воспитателей, педагогов дополнительного образования.

8.4 Стороны договорились:

8.4.1 Определять более льготные критерии массового высвобождения Работников организации;

8.4.2 Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам;

8.4.3 Сохранять права Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

8.4.4 Предупреждать Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;

8.4.5 Не допускать увольнение Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательно уведомлять об этом территориальные органы занятости и профсоюзную организацию не менее чем за 2 месяца;

8.4.6 Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

8.4.7 При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 02.07.2019 г. № 2011 «Об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников».

8.4.8 Учитывать основания для освобождения педагогических работников от экспертной оценки аттестационных материалов (портфолио):

8.4.8.1 При прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года России»;

- педагогические работники, ставшие победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

- педагогические работники, ставшие победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России»;

- педагогические работники, ставшие победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;

- педагогические работники, ставшие победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

- педагогические работники, ставшие победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Отличник просвещения», «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почётную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье работное поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами Главной аттестационной комиссии (не менее 2-х лет, при наличии справки центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»), экспертами, привлекаемыми для проведения аккредитационной экспертизы в рамках государственной аккредитационной образовательной

деятельности (не менее 2-х лет, при наличии справки управления по контролю и надзору в сфере образования департамента образования Белгородской области.

8.4.8.2 Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;
- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем выполняемой работы.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, инструктор по физической культуре, тьютор, педагог доп. образования (при совпадении профиля кружка),
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Психолог	Педагог-психолог
Учитель музыки общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель

8.4.8.3 Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем за один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. №350) – не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 1 год;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи

заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической пенсии после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 1 год.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется договором. Принятое решение оформлять приказом Работодателя на основании вышеуказанных локальных актов.

IX СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1 Стороны исходят из того, что:

9.1.1 Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной страховой пенсии по старости.

9.1.2 Родителям, один из которых является работником образовательной организации, для которого данная организация является основным местом работы, и замещает должность, относящуюся к категории специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей или обслуживающего персонала, непосредственно связанную с обслуживанием групп детей дошкольного возраста, снижается размер платы за присмотр и уход за детьми в образовательных организациях на 50% от размера, установленного в постановлении администрации Старооскольского городского округа от 23 декабря 2016 года №5755 «Об установлении платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях Старооскольского городского округа, осуществляющих образовательную деятельность».

9.2 Стороны совместно контролируют:

9.2.1 Медицинское обслуживание Работников за счет бюджетных средств, в том числе профилактических прививок.

9.2.2 Реализацию права участия Работников образования в ипотечном кредитовании жилья, в льготных жилищных проектах, в приоритетных национальных проектах по приобретению и улучшению жилья.

9.3 Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года.

9.4 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

- вступления работника в брак – до 5 календарных дней; – вступления в брак детей - 3 календарных дня; – рождения ребенка (мужу) - до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) - до 5 календарных дней;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации - 2 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты - 1 календарный день (в день юбилея);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- председателю ПК и членам профсоюзного комитета - 1 календарный день.

9.6 Работники учреждения – члены профсоюзной организации, работающие на постоянной основе, и их дети, обеспечиваются льготными путевками в санатории, дома отдыха, летние оздоровительные лагеря с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных учреждению.

X В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

10.1 Стороны исходят из того, что:

10.1.1 Молодыми работниками, считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации учреждения

10.2 В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защищенности, стороны договорились:

10.2.1 Закреплять наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода их работы в учреждении.

10.2.2 Поступающим на работу молодым специалистам проводить стажировку по индивидуальному плану учреждения.

10.2.3 Осуществлять гарантированную доплату к заработной плате в размере 30 % от оклада молодым педагогическим работникам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятыми на работу на должности педагогических работников на период первого года трудовой деятельности.

10.2.4 Предоставлять оплачиваемые ученические отпуска для молодых работников, обучающихся на заочных отделениях в высших и средних учебных заведениях.

10.2.5 Осуществлять за счет учреждения проведение ежегодных медицинских осмотров молодых работников.

10.3 Профсоюз обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- содействовать приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

XI ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1 Стороны исходят из того, что:

11.1.1 Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Коллективного договора.

11.1.2 Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2 Стороны обращают внимание на то, что:

11.2.1 Работодатель предоставляет профсоюзному комитету детского сада бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет.

11.2.2 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2.3 Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, следующие локальные акты:

- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема нагрузки (тарификации);
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы; – о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

11.2.4 Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

11.2.5 Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2.6 Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе пленумов, президиумов, совещаний, семинаров, проводимых профсоюзом, освобождаются от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке.

11.2.7 Члены выборного органа профсоюза включают своих представителей в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательного учреждения и других коллегиальных органов учреждения.

11.2.8 Работники, члены профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) – без учета мнения теркома профсоюза.

11.3 Стороны пришли к соглашению, что:

11.3.1 Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций учреждений допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа - теркома профсоюза.

11.3.2 После окончания выборных полномочий в течение 2 -х лет увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

11.3.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации), производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

XII КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

12.2 Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора рассматриваются один раз в год.

12.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

12.4 Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

12.6 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.7 Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральными, областными законами и нормативно-правовыми актами Старооскольского городского округа.