	коллективный договор	
	Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Тополек» на 2014-2016 гг.	
El	por genombra e 01.01.20142 - 31.12.20162	4
/	От работодателя:	
	Заведующая	
	МДОУ детского сада	
BATER	Lanoner	
10000	в.Н. Пилипчук	₹
200 11	MIII. WINDERSTA	
11.	От работников:	
	Председатель Профсоюзной организации	
	МДОУ детского сада	
	«Тополек»	
7	Т.Ю. Потапова	
	of the same of the	
K		
0	Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Отдел по труду и охлане требу (указать наименование органа) 4 планиверского менерисун пального	poulor
0	указать наименование органа) Королического мерри указать наименование органа)	pouron
0 -4 -P	органе по труду Отуал по труду и окране труду (указать наименование органа) (указать наименование органа) Регистрационный № ДУН от «31» Мивара 20 Мг	nou or
0 -4 -P	органе по труду Омусл по труду и окране труду (указать наименование органа) Корбливий № Д/Н от «31 » мире 20 1/г руководитель органа по труду Обил ОВ Филения	pour or
0 -4 -P	органе по труду Отуал по труду и окране труду (указать наименование органа) (указать наименование органа) Регистрационный № ДУН от «31» Мивара 20 Мг	pouror
o P P	органе по труду Омусл по труду и окране труду (указать наименование органа) Корбливий № Д/Н от «31 » мире 20 1/г руководитель органа по труду Обил ОВ Филения	pour or
o P P	органе по труду Омусл по труду и оклане труду (указать наименование органа) (указать наименование органа) Обрание и от «31 » сирисуне положе обрана по труду от «31 » сирисуне 20 № г. Руководитель органа по труду Обран Обрание (должность, Ф.И.О.)	pour or
o P P	органе по труду Омусл по труду и оклане труду (указать наименование органа) (указать наименование органа) Обрание и от «31 » сирисуне положе обрана по труду от «31 » сирисуне 20 № г. Руководитель органа по труду Обран Обрание (должность, Ф.И.О.)	pouror
o P P	органе по труду Омусл по труду и оклане труду (указать наименование органа) (указать наименование органа) Обрание и от «31 » сирисуне положе обрана по труду от «31 » сирисуне 20 № г. Руководитель органа по труду Обран Обрание (должность, Ф.И.О.)	pou or
P P P	органе по труду. Отупи по труду (указать наименование органа) — устипи вый ме дун от «ЗІ» менера 20 1/г руковолитель органа по труду Обиср ОВ Фисрем (должность, Ф.И.О.) М.П.	pouron
P P	органе по труду Отран по труду (указать наименование органа) Регистрационный № Д/Н от « 3/ » « » « « 3/ » « 3/ » « « 3/ » « « 3/ » « « 3/ » « « 3/ »	pou or
P P	Регистрационный № ДЛИ от «ЗІ » сыстрем 20 Иг Руководитель органа по труду Обис Обиского отдела образования Регистрационный № 1 от «ЗО » девсере 201 гг.	pouror
P P	органе по труду Отран по труду (указать наименование органа) Регистрационный № Д/Н от « 3/ » « » « « 3/ » « 3/ » « « 3/ » « « 3/ » « « 3/ » « « 3/ »	pou or
P P	Регистрационный № ДЛИ от «ЗІ » сыстрем 20 Иг Руководитель органа по труду Обис Обиского отдела образования Регистрационный № 1 от «ЗО » девсере 201 гг.	pour or
P P	Регистрационный № ДЛИ от «ЗІ » сыстрем 20 Иг Руководитель органа по труду Обис Обиского отдела образования Регистрационный № 1 от «ЗО » девсере 201 гг.	pou or
P P	Регистрационный № ДЛИ от «ЗІ » сыстрем 20 Иг Руководитель органа по труду Обис Обиского отдела образования Регистрационный № 1 от «ЗО » девсере 201 гг.	NOU Or



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

детского сада «Тополек»

на 2014 - 2016г.

1. Обшие положения

Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Тополек» (далее – МДОУ).

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен по созданию благоприятных условий труда и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников МДОУ.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», Уставом МДОУ в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники МДОУ, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее профком); работодателя в лице его представителя заведующего МДОУ Пилипчук Валентины Николаевны.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

• знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.6.2. Профком:

- содействовать эффективной работе МДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее KTC) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- 1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.10. При реорганизации образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора:
 - стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ; Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.
 - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Контролируют выполнение коллективного договора двусторонняя комиссия, состоящая из представителя администрации и профсоюзного комитета. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде.

- 2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создаёт и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.
- 2.3. Стороны договорились о том, что:
 - трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
 - трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
 - прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
 - приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- 2.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.5 Трудовой договор с работниками МДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- 2.6 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МДОУ.

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

• указание места работы (юридический адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договоратакже срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

- 2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.
- 2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.
- 2.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда и нормирование труда работников

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Тополек».

- 3.2. Заработная плата работников МДОУ включает в себя размеры:
 - должностного оклада, образуемого путём умножения минимального оклада по уровню соответствующей профессиональной группы на повышающие коэффициенты;
 - выплаты компенсационного характера,
 - выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).
- 3.3. Заработная плата работнику МДОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда и включают в себя:
 - базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника МДОУ;
 - базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника МДОУ умноженный на размеры повышающих коэффициентов с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МДОУ. Данная выплата устанавливается решением заведующего на учебный год. В дальнейшем с учетом качества выполняемых работ и наличием средств, предусмотренных на оплату труда, может повышаться или понижаться.
- 3.4. МДОУ, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.
- 3.5. В случае, если начисленная за данный месяц месячная заработная плата работникам МДОУ, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), ниже установленной величины прожиточного минимума в Иркутской области, то производится доплата к месячной заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Ежемесячная доплата устанавливается к месячной заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии), без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, в абсолютной величине и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы по основному месту работы.

Размер доплаты к месячной заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается для расчета среднего заработка.

3.6. На основании Положения об оплате труда работников МДОУ детский сад «Тополек» отличной от Единой тарифной сетки (в действующей редакции) заработная плата педагогическим работникам МДОУ повышаются по следующим основаниям:

а) за специфику работы

• специалистам, работающим в образовательных учреждениях в сельской местности и посёлках городского типа повышение должностного оклада на 25%;

б) за квалификационную категорию

- для педагогических работников, имеющих первую категорию 30%
- для педагогических работников, имеющих высшую категорию 50%
- 3.7. Изменение размеров должностного оклада производится:
 - *при увеличении стажа педагогической работы*, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;
 - *при получении образования*. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.
 - *при получении квалификационной категории* со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.
- 3.8. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

На основании Положения об оплате труда работников МДОУ детский сад «Тополек» отличной от Единой тарифной сетки (в действующей редакции) устанавливаются следующие виды компенсационного характера:

- **выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях** (на тяжелых, вредных или опасных работах; на работах с иными особыми условиями труда; в местностях с особыми климатическими условиями).
- выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации; совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).
- другие выплаты, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами регионального и муниципального уровней.
- 3.10. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Тополек».

Выплаты компенсационного характера

№ n/n	Перечень условий для повышения базовых	Размер повышения
	окладов.	

1.	За работу в местностях с особыми	
	климатическими условиями:	
		50%
	- коэффициент	
2.	За работу с неблагоприятными условиями	
	труда:	
	- помощникам воспитателя	
	nonolaman boomituross	30%
	- повару	
		12%
	- рабочему по стирке и ремонту белья	
	(спецодежды)	12%
	делопроизводителю	12%
3.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной
		ставки
4.	20 noform by we may to a magazine and a may	В соответствии с
4.	За работу выходные и праздничные дни.	Трудовым Кодексом РФ
5.	При совмещении профессий (должностей),	до 100%
<i>J</i> .	расширении зон обслуживания, увеличении	до 10070
	объема работы или исполнение обязанностей	
	временно отсутствующего работника без	
	освобождения от работы, определенной	
	трудовым договором.	
6.	Рознитотонам номонициям полнитотона со	Р соотпототрии с
0.	Воспитателям, помощникам воспитателя за переработку рабочего времени вследствие	В соответствии с Трудовым Кодексом РФ
	неявки сменяющего работника или	грудовым кодексом гФ

- 3.11. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.12. В целях повышения качества деятельности МДОУ и стимулирования результативности и качества труда работников образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии);
- 3.13. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада «Тополек», находящегося на муниципальном финансировании».
- 3.14. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются: за время нахождения работника по листку не трудоспособности, за время нахождения в отпуске, за получение работником дисциплинарного взыскания.

3.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в дни: 10 и 25 числа.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- 3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 3.2.2. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
- 3.2.3. Расходование средств стимулирующего фонда в соответствии с локальными актами МДОУ.
- 3.2.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).
- 3.2.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. приказами Гособразования СССР от 20.08.90 № 579). Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.
- 3.2.6. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).
- 3.2.7. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.
- 3.2.8. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180- Φ 3).
- 3.2.9. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение премии.

3.3. Профсоюз обязуется:

- 3.3.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- 3.3.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.3.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 4.1.2. Для педагогических работников и женщин учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333, 320 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 4.1.3. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами (ст.93 ТК РФ).
- 4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.1.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 4.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 4.1.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

- 4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы дошкольного учреждения.
- 4.1.10. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств, работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме, до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
 - временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальн ыми нормативными актами.
- 4.1. 11.Очередной отпуск работникам, имеющим детейвыпускников 9, 11 классов предоставляется на основании письменного заявления работника после окончания последнего экзамена.
- 4.1.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

- 4.2.1. По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:
 - при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 14 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства— до 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 календарных дней;
 - на похороны близких работников- до 5 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
 - участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

• работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, одному воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году,.

Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

- 4.2.2 Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.
- 4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 4.2.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:
- рабочему по стирке и ремонту белья (спецодежды) до 6 календарных дней;
- повару до 6 календарных дней;
- уборщику служебных помещений до 3 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.2.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.2.6. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- 5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, впервые.
- 5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз обязуется:

- 5.4.1. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
- 5.4.2. Принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 6.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что:

- 6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:
 - предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
 - председатель первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 6.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 7.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда между работодателем и профком.
- 7.1.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 7.1.5. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 7.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК $P\Phi$).
- 7.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.1.10. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки $P\Phi$, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ). На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 7.1.13. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи:

<i>№/ n/n</i>	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Уборщик служебных	Халат хлопчатобумажный	1
	помещений.	Рукавицы комбинированные	6 пар

		При мытье полов и мест	1 поро
		дополнительно:	1 пара 2 пары
		• сапоги резиновые;	
		• перчатки резиновые	
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	дежурный
		Рукавицы комбинированные	8 пар
		Зимой дополнительно:	
		 куртка на утепляющей прокладке; 	Дежурная
		• валенки;	1 пара
		• галоши на валенки	1 пара
3.	Сторож	При занятости на наружных работах:	
			1
		• костюм вискозно- лавсановый	1 дежурные
		• куртка на утепляющей	Дежурные
		прокладке;	
		• валенки	
4.	Рабочий по комплексному	Костюм хлопчатобумажный	дежурный
	обслуживанию и ремонту здания	Рукавицы комбинированные	8 пар
		Сапоги резиновые	дежурные
		Очки защитные	дежурные
		Костюм вискозно-лавсановый	1
5.	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный	1 штука
		Рукавицы комбинированные	8 пар
		Фартук, прорезиненный с нагрудником	1 штука
		Ганонии позицови из	1 пара
		Галоши резиновые	2 пары
		Рукавицы комбинированные	пежурице
		Перчатки резиновые	дежурные
6.	Повар	Куртка поварская (халат х/б)	1 штука
J.	ПОВир	Topina nobaponan (Ausur A/O)	1 111 1 111

		Фартук клеёнчатый	1 штука
		Фартук белый х/б	2 штуки
		Колпак х/б	2 штуки
		Брюки х/б, при необходимости	1 штука
7.	Рабочий по стирке и ремонту	Халат хлопчатобумажный	3 штуки
	белья (спецодежды)	Косынка хлопчатобумажная	3 штуки
	, ,	Колпак х/б	1 штука
		Фартук непромокаемый	дежурный
		Сапоги резиновые	1 пара
		Респиратор	дежурный
8.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1 штука
		Косынка хлопчатобумажная	1 штука
		Колпак х/б	1 штука
9.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1 штука
		Косынка хлопчатобумажная	1 штука
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Фартук, прорезиненный с нагрудником	1 штука
10.	10. Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный	1 штука
		Рукавицы комбинированные	3 пары
11.	Старшая медсестра	Халат (костюм) х/б	1 штука
	медесетри	Колпак х/б	1 штука
		Фартук непромокаемый	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Респиратор	дежурный
		Колпак х/б	1 штука
		Очки защитные	дежурные

- 7.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 7.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

- 7.19. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.20. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ). Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ОУ;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ОУ;
- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.
- 7.2.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
- 7.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

- 7.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МДОУ.
- 7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 7.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные льготы и гарантии

- 8.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.
- 8.3. Педагогическим работникам МДОУ устанавливаются следующие меры социальной поддержки:
 - выплата педагогу молодому специалисту единовременного пособия в размере должностного оклада (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);
 - выплата педагогу молодому специалисту ежемесячной тридцатипроцентной надбавки к должностному окладу в течении трех первых лет работы, двадцатипроцентной надбавки в течении двух последующих лет работы;
 - выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);

8.4. Работодатель и профком:

- 8.4.1. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.4.2. Ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 8.4.3. Обеспечивают предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста места в дошкольном учреждении.
- 8.4.4. В соответствии с Законом РФ "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним регионам" и в соответствии администрация обязуется:

- один раз в два года предоставлять необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту отдыха и обратно;
- один раз в два года оплачивает проезд к месту использования отпуска и обратно работнику, неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям и детям в возрасте до 18 лет, обучающимся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в том числе усыновлённым, за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости или (и) инвалидности и котрым конпенсация такого проезда предусмотрена ст. 34 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в районах Крайнего севера и приравненных в них местностях» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ) независимо от времени и места использования отпуска Работником. Оплачивать проезд на личном автотранспорте на основании справки о стоимости и расходе бензина на данный вид автомобиля (по территории РФ);
- при выезде с Севера оплачивается проезд и провоз багажа по фактическим расходам из расчета 5 тонн на семью, если этой льготой не пользуется другой работающий член семьи.
- 8.4.5. Работникам предоставляется возможность по согласованию с руководителем МДОУ посещать в рабочее время медицинские учреждения, органы власти, жилищно-коммунальные хозяйства с оплатой за фактически отработанное время. Использование на вышеуказанные цели время может быть отработано за пределами установленной продолжительности рабочего дня в МДОУ по согласованию с руководителем МДОУ.
- 8.4.6. Оказывают содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.
- 8.4.7. Создают банк данных о малообеспеченных работниках, включая, тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.
- 8.4.8. Осуществляют контроль расходования средств социального страхования, содействуют решению вопросов санаторного лечения.
- 8.5.4. Оказывают материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 8.5.5. Осуществляют правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. Пенсионное обеспечение

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в

орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

- 10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем МДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.
- 10.1.2. Работодателем предоставляется выборным профсоюзным органам в безвозмездное пользование средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.
- 10.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 10.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.
- 10.1.5. Члены пофсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 10.1.6. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, (ст. 103 ТК РФ);
 - установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147ТКРФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.
- 10.1.7. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении стимулирующих выплат и закрепляется в коллективном договоре.
- 10.1.8. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.
- 10.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.1.10.Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальнотрудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)
- 11.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и другие.
- 11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости.

12. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.
- 12.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
- 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Коллективный договор принят на со	обрании трудового коллектива
Протокол № от «»	2013 года
Председатель	
Секретарь	

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.
- 12.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
- 12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива

COMMENT	
Upotokou № 4	_ от « <u>27</u> » модбру 2013 года
Председатель_	000

Секретарь_