1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующей и работниками от имени и по поручению которых, коллективный договор подписал председатель первичной профсоюзной организации.

1.2. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников детского сада и не могут ухудшать их положение по сравнению с нормами Трудового кодекса и другими актами законодательства.

1.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента принятия нового коллективного договора в 2013 году.

1.4. Стороны несут ответственность за выполнение положения настоящего коллективного договора 55 Трудового кодекса РФ.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективного договора могут вноситься любой из сторон по взаимному соглашению в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к нему решением общего собрания трудового коллектива (ст.44 Трудового кодекса).

1.6. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на собрании работников 1 раз в год.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления

учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома,

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения «Об общеобразовательном учреждении» устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой но новый учебный год в письменном виде.

2.3. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции) работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ).

 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

* 1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом упреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель обязуется:

• Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

• Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

• В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (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);

• Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда после вынесения решения аттестационной комиссией

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ

ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

• 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, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое основание;

• 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 учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.2.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица: одинокие матери воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на

 определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Продолжительность рабочего времени для работников детского сада устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебного расписания, должностным инструкциям и обязанностям по Уставу дошкольного учреждения

5.2. Продолжительность очередного отпуска для работников детского сада устанавливается согласно трудовому законодательству, не менее 28 календарных дней.

5.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя. Воспитателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. 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, сих 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.

5.6. 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 трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего 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.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Со времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК ТРФ. 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).

5.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем или уставом учреждения. 5.10 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ)

5.10 По соглашению между работником и работодателем ежегодный

 оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, анятых на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ)

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.12. В соответствии со ст.263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. 5.13. В соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляется дополнительный трудовой отпуск председателю профсоюзной организации - 5 дней.

5.14. Работодатель предоставляет дополнительный неоплачиваемый отпуск работникам:

• при вступлении в брак - до 5 дней (ст. 128 ТК РФ);

• в случае смерти члена семьи - 5 дня;

• смерть детей, родителей,супруга, супруги-3 рабочих дня;

• проводы сына в армию;

• проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка-один рабочий день.

5.15. Родителю (опекуну, поручителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидам с детства до достижения ими 18-летнего возраста по из письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

5.16. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

5.17. Нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда и в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2. Не допускать повышения численности воспитанников в группе сверх установленной законодательством нормы.

6.3. При издании приказов, положений по вопросам, затрагивающим условия, нормы труда , заработную плату и формы материального поощрения, охрану труда, развитие социальной сферы учитывать мнение профсоюзного комитета и принимать их по согласованию с ним. (ст. 190 ч.2 ТК РФ).

6.4. Проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году.

6.5. В пределах своих полномочий добиваться от вышестоящих органов работодателей своевременной выплаты заработной платы и устранения причин задержки заработной платы.

6.6. Обеспечивать выплату заработной платы не реже 2-х раз в месяц (ст. 136 ТК РФ) - 5-го и 20 числа каждого месяца. Минимальная заработная плата не может быть ниже размера установленного федеральным законом №91-ФЗ от 24.06.2008 г.

6.7. Согласовывать с профкомом все виды доплат и надбавок, обеспечивать правильность и своевременность начисления. Извещать письменно работников о их составных частях заработной платы, выдавая работнику расчетный листок (ст. 136 ТК РФ) (издать приказ, утверждая форму расчетного листка).

6.8. Добиваться от вышестоящих органов работодателей обеспечения педработникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом своевременной выплаты денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей ежемесячно по отдельной ведомости с отнесением расходов на ст. 18 «Прочие расходы», а также оплаты коммунальный услуг.

6.9. Добиваться от вышестоящих органов работодателей выплаты отпускных денег не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.10.Работодатель детского сада представляет ПК штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год.

 При распределении учебной нагрузки должны сохраняться:

• Преемственность групп;

• Объем учебной нагрузки;

• Воспитатель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

6.11. Работодатель информирует коллектив детского сада о размерах финансовых поступлений из всех видов источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), отчитывается об их использовании не реже одного раза в полугодие.

6.12. По согласованию с профкомом устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда:

• Сторож - не менее 35 % (постановление Совета Министров ССР и ВЦСПС от 12.02.1987 г. № 194 «Работа в ночное время»;

• Повар, машинист по стирке белья - от 4 до 24 % ставки (оклада) (Постановление РСФСР от 15.11.1991 г. № 5 «Тяжелые и вредные условия труда», ст. 135 ч.2 ТК РФ).

• Медицинская сестра - 12 % за работу с хлоркой;

• Помощник воспитателя - 15 % за работу с детьми.

6.13. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия воспитателя и оплачиваются по согласованию сторон.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

6.14. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда выплаты надбавок и доплат, фонда материального поощрения.

6.15. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования оплаты труда:

• Контролировать правильность составления должностных окладов, ставок заработной платы.

• Проверять правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации работников.

6.16. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

• при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

• при получении образования или восстановления документов об образовании;

• со дня предоставления соответствующего документа;

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

6.18. Стороны разрабатывают положение о премировании сотрудников МДОУ «Детский сад №5 «Тополек» и утверждает его на собрании трудового коллектива (ст. 144 ч.1 ТК РФ).

6.19.Стороны представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета

7.3. Совместно с Советом Профсоюза принимает меры по обеспечению детей сотрудников новогодними подарками, отдыхом в каникулярное время.

7.4.Работнику с педагогическим стажем 25 лет и выше, присвоить звание «Почетный ветеран труда МДОУ «Детский сад №5 «Тополек»

VIII.ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном ( персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ 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 представления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза

 осуществляют представительство и защиту прав педагогических работников на досрочную трудовую пенсию.

IX.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ.

9.1. 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).

9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест, по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома в соответствии №563

9.3. 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.

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной зашиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии законодательством и вести их учет.

9.8. 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.

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.11.Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % от ФОТ.

 9.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.14. Профком обязуется:

• Организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

• Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

X.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение, иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведение оздоровительной, культурно -массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявления.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзной конференцией, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых семинаров, совещаний и др. мероприятий.

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

 10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает 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);

• Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

• Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

• Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

• Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

• Установление перечня должностей работников 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);

• составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

• утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

• установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 136 ТК РФ);

• размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

• установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

XI.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

 Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и трудовым кодексом РФ.

11.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателями его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда 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 (собственнику) учреждения заявление о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение 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 контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персофицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XII.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО

ДОГОВОРА

осуществляют стороны подписавшие его.

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. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществлять контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие 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 полечь 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 его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.