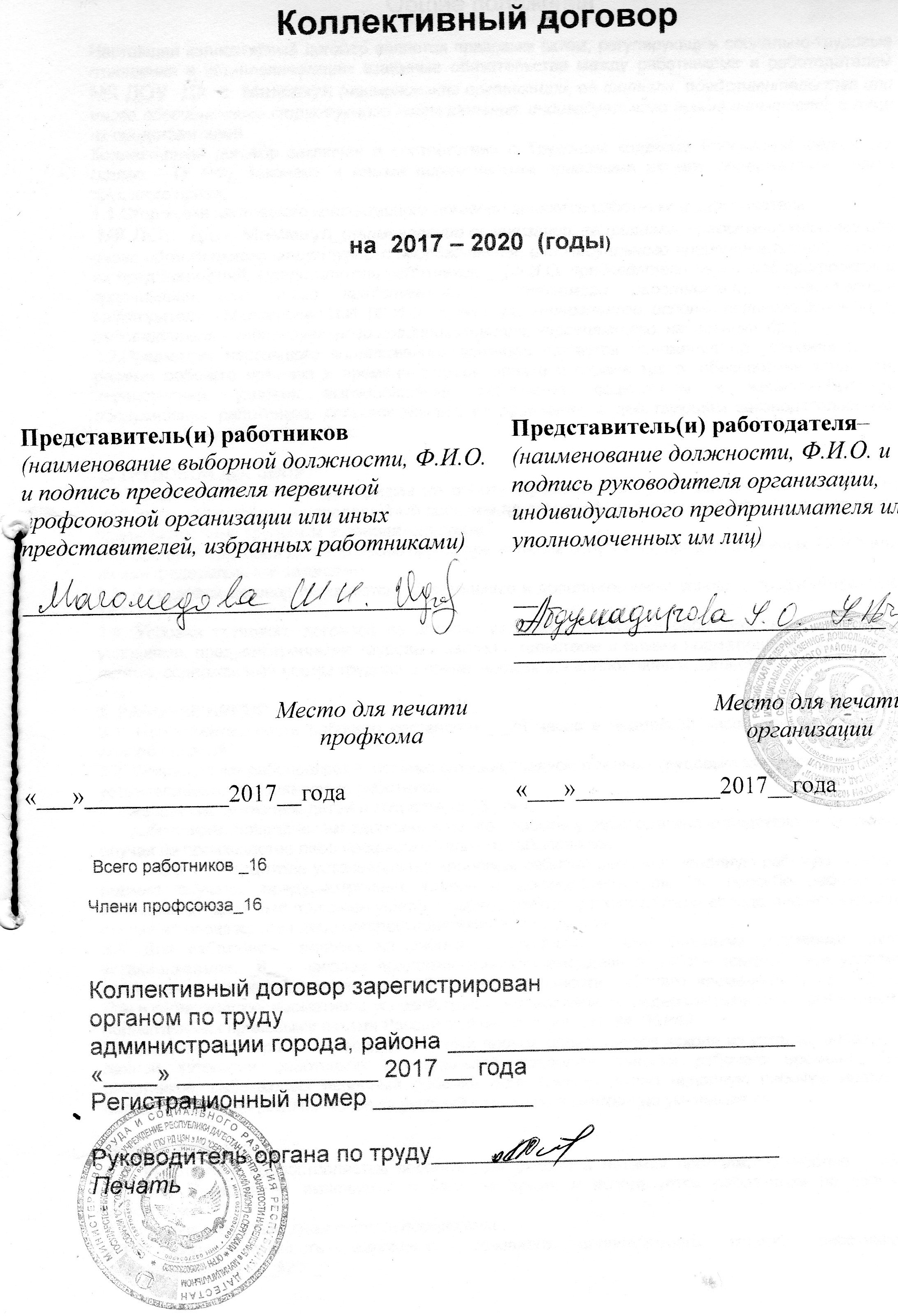
******

***I. Общие положения.***

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в

лице заведующего МКДОУ « Детский сад с. Маммаул» и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОБУ «Детский сад с. Маммаул».

* 1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом

РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения МКДОУ «Детский сад с. Маммаул» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Р Ф , региональным и территориальным соглашениям коллективного договора

* 1. Сторонами коллективного договора являются:
  + работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя Ярахмедова П.З. председателя первичной профсоюзной организации
  + работодатель в лице его представителя – заведующего МКДОУ «Детский сад с. Маммаул» Абдулкадирова У.О.
  1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили

профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем

(ст. 30 ТК РФ) **(Приложение № 12)**.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

работников и работодателя учреждения.

* 1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть

доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

* 1. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе

вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

* 1. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

* 1. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами.

* 1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его

подписания сторонами.

* 1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

* положение о комиссии по заключению коллективного договора

**(Приложение №1);**

* правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ«Детский сад

с. Маммаул» **(Приложение № 2)**;

* соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа МКДОУ «Детский сад с. Маммаул»

**(Приложение № 3)**;

* положение о комиссии по охране труда **(Приложение № 4)**;
* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами **(Приложение № 5)**;
* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск **(Приложение № 6)**.
* положение о порядке установления доплат и надбавок в МКДОУ «Детский сад с. Маммаул» ( **Приложение №7)**;
* положение о комиссии по установлению доплат и надбавок в МКДОУ «Детский сад с. Маммаул» **(Приложение № 8)**;
* положение о комиссии по трудовым спорам **(Приложение № 9)**;
* состав комиссии по урегулированию трудовых споров **(Приложение № 10)**;

**1.18.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением

непосредственно работниками и через профком:

* учет мнения профкома;
* по согласованию с профкомом;
* 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.

***II. Трудовой договор.***

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением настоящего договора

* 1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу **( Приложения № 2)**.

* 1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределенный срок.

* 1. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные

условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

* 1. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком,

который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ)..

* 1. Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется **(Приложения № 2)**.

* 1. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических

работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

**а)** по взаимному согласию сторон;

**б)** по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (. Приложения № 2).
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если его отсутствие вызвано чрезвычайными обстоятельствами (ст. 72.2. ТК РФ);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

* 1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при

заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором,

Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника **( Приложения № 2)**.

* 1. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по

согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. Прекращение трудового договора с работником может производиться

только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

***III. Профессиональная подготовка, переподготовка и***

***повышение квалификации работников.***

**3.1**. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года бесплатно

* 1. 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).

* 1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим

работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

* 1. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в

соответствии с положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приказ министерства образования и науки РФ от 07. апреля 2014 года № 276)

* 1. Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ)

***IV. Высвобождение работников и содействие их***

***трудоустройству***

Работодатель обязуется:

**4.1**. Уведомлять работников персонально, под расписку и 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.

**4.2**. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профком

(ст. 82 ТК РФ).

**4.3.** 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 преклонного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  + одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  + родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  + награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  + освобожденные председатели первичных и территориальных

профсоюзных организаций;

* + молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.4..** Высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении

численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право

приема на работу при появлении вакансий.

**4.5.**. 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.

***V. Рабочее время и время отдыха.***

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1**. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом

мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2**. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

**5.3.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 ТК РФ

**5.4**. В летнее время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного

учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени **(Приложение № 2)**.

**5.5**. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком на менее 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия

работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

**5.6**. Работникам ДОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые

отпуска в соответствии с требованиями ст. 128 и ст. 173 ТК РФ

**5.7.** Работникам, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а

также детей инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению

предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14

дней

**5.**8. Работникам ДОУ за счет внебюджетных средств, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях

* при рождении ребенка в семье - 2 календарных дней;
* для сопровождения детей первоклассников в школу -1 сентября;
* в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
* для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дней;
* на похороны близких родственников - 5 календарных дня;
* работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дня;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дня.
* Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

**5.9.**. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением и Уставом учреждения

**5.10.**. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей недели может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договорам с работниками (ст.111 ТК РФ)

**5.11**. Работникам ДОУ, совмещающим работу и обучение без отрыва от

работы и получающих профессиональное образование того же уровня

вторично, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течении календарного года

***VI. Оплата и нормирование труда.***

Стороны исходят из того, что:

**6**.1.. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов

**6.2** 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

**6.3.** Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы 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, дающем право на повышение размера должностного оклада);
* при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
* при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
* при присвоении почетного звания (со дня присвоения)

Работодатель обязуется:

**6.4.** Выплачивать заработную плату два раза в месяц

**6.5.** Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, (в размере среднего заработка, неполученной зарплаты и др.)

**6.6.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе и в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время и

увеличенной на 1 пункт каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст. 236 ТК РФ,

**6 .7.** Сохранять за работниками участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти место работы и должность, заработную плату в полном размере:

**6.8.** Производить оплату труда воспитателям, младшего воспитателя за переработку рабочего времени в случае неявки сменяющего работника

**6.9.**  Производить доплаты работникам за выполнение наряду с работой обязанности временно отсутствующего работника в пределах фонда оплаты труда отсутствующего работника. Конкретный разряд доплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

**6.10**. По личному заявлению работника, заработная плата перечисляется на указанныйработником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

**6.11.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплатзаработной платы работникам несет руководитель учреждения.

***VII. Охрана труда и здоровья.***

Работодатель обязуется:

**7.1.** 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).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда

**(Приложение №3)** с определением в нем организационных и

технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их

выполнения, ответственных должностных лиц **(Приложение №** **3)**.

**7.2.** Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам

осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки,

установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.В

состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов

профкома.

**7.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными

на другую работу работниками учреждения обучение, сохранности жизни и

здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию

первой помощи пострадавшим

**7.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по

охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других

материалов за счет учреждения.

**7.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ),

обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами **(Приложение № 5)**.

**7.6.** Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и

ремонт средств индивидуальной защиты

**7.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по

трудовому договору от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

**7.8.** 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).

**7.9.** Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций

по охране труда.

**7.10.** Обеспечивать в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав

которой на паритетной основе должны входить члены профкома

(**Приложение № 4)**.

**7.**11. Возмещать расходы на погребения работников умерших в

результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право

на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им

трудовых обязанностей

**7.12.** .Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий

охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**7.13.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и

периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а

также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

работников по их просьбам в соответствии с медицинским

заключением с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка (ст. 212 ТК РФ,)

***VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.***

Стороны договорились о том, что:

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

**8.2** Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**8.3**. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере

1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы

Задержка перечисления средств не допускается.

* 1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка

председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, учёбе, совещаниях и других мероприятиях (ст. 374 ТК РФ). Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

* 1. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по

тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

* 1. 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);
* привлечение с письменного согласия 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 (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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) и другие вопросы;
* премирование работников школы из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, а по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
* продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
* разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

***IX. Обязательства профкома.***

Профком обязуется:

**9.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом

Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 счёт первичной организации.

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда

заработной платы, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

* 1. 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.

* 1. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по

защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

* 1. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии

по трудовым спорам **(Приложение № 9)** и суде.

* 1. Осуществлять контроль совместно с комиссией по социальному

страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

* 1. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию,

совместно с райкомом профсоюзов, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками

* 1. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет

нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

* 1. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным

перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

* 1. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

* 1. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации

педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

* 1. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведении аттестации педагогических работников учреждения
  2. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в

системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

* 1. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно –

оздоровительную работу в учреждении

***Х. Контроль над выполнением коллективного договора.***

***Ответственность сторон.***

Стороны договорились, что:

* 1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7

календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

* 1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

* 1. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по

выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников..

* 1. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

* 1. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного

договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

* 1. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его

подписания и до заключения нового.

**10.7.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут

начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.