

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Центр развития ребёнка -
детский сад №16 «Росинка»
на 2015-2018 год

г.Гусиноозерск

От работников -
Заведующий детским садом №16
Коткова О.В.
«14» апреля 2015 г.



от работников -
Председатель первичной
профсоюзной организации
детского сада №16 «Росинка»
Громкова Ю.И.
«14» апреля 2015 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию по труду

Администрации МО «Виллигский район»
(наименование органа)



Регистрация № 46 от «14» апреля 2015 г.

Руководитель по труду Вед. специалист Сильникова, Л.С.
(должность, ФИО)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ ЦРР - детский сад №16 «Росинка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя - заведующей Котковой О.В.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но уполномоченные профком представлять их интересы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников детского сада.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников детского сада.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами (с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Соглашение об охране труда.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами.

4. Перечень профессий и должностей, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения 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 в настоящем коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт для педагогических работников), заключается с работником в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, федеральными законами, или если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ) .

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем, нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем работы больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ ЦРР - детский сад №16 «Росинка».

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

2.8 Испытание не устанавливается при приеме на работе выпускников непосредственно по окончании учреждений высшего и среднего профессионального образования.

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196, ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель с учета мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать 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 соответствующие квалификационные категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении штатов или численности работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением штатов (п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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 предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) проработавшие свыше 10 лет в детском саду; одинокие матери и отцы, 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.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами медицинских, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии) на общих основаниях.

5. Рабочее время и отдых.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, должностными инструкциями и обязанностями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала установлена продолжительность времени не превышающая 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку, выполнением дополнительных обязанностей возложенных на них правилами трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время, неполный день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка до 14 лет (ребенок инвалид до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена (кроме сторожей). Привлечение работников допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия. Работа в такие дни оплачивается в 2-ом размере ст.153 ТК РФ или по желанию работника предоставляется другой день отдыха.

5.6. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом гарантий и ограничений предусмотренных для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей до 3-х лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается 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, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работе с вредными (или опасными) условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ:

Поварам, шеф-повару – 7 календарных дней;

- С ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ):

Заведующей – 3 дня;

Помощнику заведующей по хозяйственной части – 3 дня.

За работу на коррекционных группах -14 дней

5.9.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 7 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости – 14 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранений, контузии или увечьях, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – 7 дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 12 дней, членам профкома – 7 дней;

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем.

5.9.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.9.5. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности устанавливается внутренними правилами и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

6.1 Оплата труда работников осуществляется в соответствии:

- Трудового кодекса Российской Федерации (ФЗ-197 от 21.12.2001г);

- Закона Российской Федерации «Об образовании» (ФЗ-273 от 29.12.2012г);

- Закона Республики Бурятия «Об образовании» (№240-V от 13.12.2013г);

- Распоряжения Правительства РФ от 30.12.2012г. №2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Распоряжения Правительства РБ от 28.02.2013г. № 98-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Республики Бурятия»
- и другими нормативно- правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, органов местного самоуправления;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада №16 «Росинка»;
- и иными локальными нормативными актами МБДОУ ЦРР - детский сад №16 «Росинка»;

6. 2 Стороны исходят из того, что:

6.2.1. За выполнение трудовых обязанностей педагогическому работнику устанавливается заработная плата, состоящая из базовой и стимулирующей частей.

А). Базовая часть состоит из основной и специальной частей.

Повышающие коэффициенты:

1. Стаж работы в (данном учреждении)
2. Образование
3. Коэффициент квалификации
4. Отраслевая награда

б). Базовая специальная часть заработной платы состоит из компенсационных выплат и доплат, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами учреждения, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (эффективным контрактом)

Компенсационные выплаты:

Наименование выплаты	Размер выплаты
районный коэффициент	20%
За особые климатические условия	30%
Работа на группах раннего возраста	30%
Работа на коррекционных группах	20%

Б). *Стимулирующая часть* устанавливается в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы, утвержденных локальным актом

учреждения, коллективным договором и соглашениями.

6.3 Порядок стимулирования

6.3.1 Стимулирование работников осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии.

6.3.2 Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам квартала, выплаты производятся ежемесячно. Стимулирующие выплаты начисляются по итогам набранных баллов и регулируются пропорционально отработанному времени за текущий месяц.

6.3.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом учреждения один раз в квартал на основании представленных материалов и обеспечивают демократический, государственно-общественный характер управления.

6.3.4. Каждый педагог представляет аналитическую информацию о показателях своей деятельности за квартал, согласно критериям, являющимся основанием для их премирования.

6.3.5 Управляющий Совет учреждения принимает решение по распределению стимулирующих выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом. На основании протокола Управляющего Совета учреждения заведующая издаёт приказ о премировании.

6.3.6 Информация о премировании ежемесячно доводится до сведения сотрудников под роспись (индивидуальная карточка).

6.3.7 Для учебно-вспомогательного персонала МБДОУ – на основе базового оклада, а также должностные надбавки, включая выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными актами РФ и Республики Бурятия;

6.3.8. Для работников младшего обслуживающего персонала – на основе базового оклада (для профессий работников, не требующих наличия профобразования), с повышающими коэффициентами и должностными надбавками, включая выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными актами РФ и РБ;

г) Для заместителей заведующего МБДОУ на основе базового оклада с повышающими коэффициентами (за сложность, напряженность и качество труда), а также должностные надбавки, включая выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными актами РФ

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы.

6.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.4.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

6.4.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, в соответствии с регионально - территориальным соглашением по вине работодателей или органов власти заработную плату в полном размере.

6.4.5 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились:

7.1. Оказывать материальную помощь работникам, ушедшим на пенсию (при наличии денежных средств).

7.2. Выплачивать педагогическим работникам, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством.

7.3 Предоставить гарантии и компенсационные выплаты при направлении в служебные командировки, при исполнении государственных и общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, а также в случаях предусмотренными ст.165, 170 ТК РФ.

7.4. Гарантии работникам, избранным в проф. орган, комиссии по трудовым спорам (ст.171 ТК РФ), органу местного самоуправления и т.д. согл. ст.172 ТК РФ.

7.5. Работодатель обязуется предоставить гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183, 184, 185, 186 ТК РФ).

7.6. Выплачивать ежемесячно компенсационные выплаты: за вредные условия труда (работу дезинфицирующими средствами) –с 12 % от базовой ставки оплаты труда, следующим категориям работников:

- Младший воспитатель
- помощник воспитателя
- шеф повар
- повар
- помощник повара
- подсобный рабочий кухни
- няня – уборщица

За вредные условия труда (работу дезинфицирующими средствами) – с 14% от базовой ставки оплаты труда, следующим категориям работников - машинист по стирке белья;

За работу в ночное время – 35 % от базовой ставки оплаты труда - сторож;

8.Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровье 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 заключить соглашение по охране труда ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и др. материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой (помощников воспитателей, младших воспитателей, поваров, подсобных рабочих, машинистов по стирке белья), а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работы организациями Госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда и обеспечить соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров.

8.12. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.13. Обеспечить обучение и профессиональную подготовку в обл. охраны труда (ст.225 ТК РФ)

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2.Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и данным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, семинаров и т.д.

9.6. Председатель, его заместитель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2 «б», п.3 и п. 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа ст.374,376 ТК РФ.

9.7. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя ст.83, 374 ТК РФ
- привлечение к сверхурочным работам ст.99 ТК РФ
- разделение рабочего времени на части ст.105 ТК РФ
- работа в выходные и праздничные дни ст.113 ТК РФ
- очередность отпусков ст.123 ТК РФ
- установленная заработная плата ст. 135 ТК РФ
- применение системы нормирования труда ст.159 ТК РФ
- массовые увольнения ст.180 ТК РФ
- установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем ст.101 ТК РФ
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ
- создание комиссии по охране труда ст.218
- составление графика сменности ст.103 ТК РФ

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ТК РФ. Представлять с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью хранения трудовых книжек, их ведением и своевременным внесением в них записей, в том числе квалификационных категорий и результатов аттестации.

- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст.86 ТК РФ.
- 10.5. Защищать и представлять трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам, в суде.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.7. Вести учет нуждающихся в санаторном оздоровительном лечении, своевременно направлять заявки.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий по аттестации и тарификации педагогических работников, рабочих мест, охране труда и др.
- 10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и докладывает о результатах на общем собрании работников (1 раз в год).
- 11.3. Рассматривает в недельный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания действия данного договора.