

От работников
председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А. Бурунова
01.08.2022



От работодателя
заведующий МБДОУ ДС № 65
«Дюймовочка»
А.А. Трошина
01.08.2022



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 65
«ДЮЙМОВЧКА» ГОРОДА СМОЛЕНСКА
НА 2022 – 2025 г.г.

Вступает в силу с момента регистрации в Отделе социальной защиты населения в Заднепровском районе города Смоленска Департамента Смоленской области по социальному развитию.

г. Смоленск



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 65 «Дюймовочка».

1.2. Коллективный трудовой 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 общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, в лице председателя профсоюзного комитета Буруновой Е.А. и работодатель в лице заведующего Трошиной А.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, на условиях определенных профкомом, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Профком обязан разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 трех 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 на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.16. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 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 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);
- массовое увольнение (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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (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 в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
 - должностные инструкции работников;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
 - положение о премировании работников.

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

1.17.1 Учет мнения профкома;

1.17.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

1.17.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.17.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17.6. Другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, и 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 соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. 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 нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения.

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направлении работника на повышение рабочей 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).

3.2.5. 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 с. 173-176 ТК РФ.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по его результатам устанавливать работникам соответствующим полученным квалификационным категориям базовые оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Учитывать при оплате труда имевшую квалификационную категорию до 2 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет. Учитывать при оплате труда имевшую квалификационную категорию до 1 года с длительным сроком до одного года, отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию; работнику возобновлять педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

4. Высвобождение работников и содействие в их трудоустройстве

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять в письменной форме профком о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которое может 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 сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.1.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустройство в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных из учреждения инвалидов.

4.1.5. Предупреждать о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата за три месяца в письменной форме.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. В спорных случаях решение принимает руководитель с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждениях, 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.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждение устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени не более - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядку и Уставом.

5.1.4. 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, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление графика работы и расписания непосредственно образовательной деятельности педагога дополнительного образования, учителя – логопеда осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывы между непосредственно образовательной деятельностью. При наличии таких перерывов педагогам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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 выходные 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.

5.1.8. 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, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденного работодателем с учетом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков доводится до работников под роспись.

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

Продление, перенесение, в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника.

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).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и карт по Специальной оценки условий труда (СОУТ):

- повара - 5 календарных дней;

5.2.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

5.2.3. При наличии средств экономии в фонде оплаты труда предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующий случаях:

- для проводов детей в армию - три дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - три дня;
- на похороны близких родственников - три дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - три дня;
- при отсутствии в течение года, в связи с нетрудоспособностью - три дня.

5.2.4. В порядке, предусмотренным Министерством образования РФ предоставлять педагогическим работникам, не реже, чем каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.2.5. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Администрации Смоленской области и города Смоленска.

6.1.2. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по условиям оплаты труда медицинских работников Смоленской области.

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплат заработной платы являются 12 и 26 числа.

6.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой платы труда, предусмотренной

Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, в дальнейшем специальной оценки условий труда.
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда: сторожу - 35 % за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в полуторном размере за первые 2 часа, в двойном размере за последующие часы.

Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документ находится в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение базового оклада заработной платы;
- при получении образования или восстановлении 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.

При наступлении у работника права на изменение базового оклада (должностного оклада) в

период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого базового оклада оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.6. Наполняемость групп, установленная СанПин 2.4.1.3049-13, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за час работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. За превышение наполняемости воспитанников в группе работникам устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемых работ. Размеры и порядок применения которых определяется положением «О материальном стимулировании работников МБДОУ при выполнении муниципального задания на оказание муниципальной услуги».

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Сохранять за работником из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере;

6.2.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель учреждения.

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).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

Проводить специальную оценку условий труда и в обязательном порядке включить членов профкома и в комиссию по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенных на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

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

7.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечить 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.

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

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

7.1.8. Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения законодательства о труде не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.10. 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.

7.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работами с

- вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
 - 7.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 7.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члена профкома.
 - 7.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение труда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 7.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.
 - 7.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 7.1.18. Обеспечить бесплатные обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а так же внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должность) и среднего заработка.
 - 7.1.19. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны договорились о том, что:

- 8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.1.3. Руководитель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.1.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом предварительного согласования профкома.
- 8.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение на проведение собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ),
- 8.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членский профсоюзный взнос из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 8.1.7. Работодатель при наличии средств экономии в фонде оплаты труда проводит выплаты председателю профкома в размере 10 % (ст. 377 ТК РФ).
- 8.1.8. 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 семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 8.1.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.1.10. Председатель, его заместители, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.1.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам

труда и социально-экономического развития учреждения.

- 8.1.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальную оценку условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

9. Обязательства профкома

9.1. Профком обязуется:

- 9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 9.1.2. Предоставлять 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 профсоюзной организации.
- 9.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при совершении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.1.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения 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).
- 9.1.8. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.1.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогический работников, аттестация рабочих мест, охране труда и других.
- 9.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 9.1.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких, родственников, тяжелого состояния здоровья, юбилея 55 лет.
- 9.1.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Стороны договорились, что:

- 10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

- 10.1.3. Осуществляют систематический контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 10.1.4. Рассматривать в 5-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.1.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней мера их разрешения - забастовки.
- 10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.1.7. Настоящий коллективный трудовой договор действует в течение трёх лет со дня подписания.