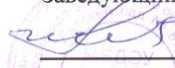


1269/0
20.12.2018

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 87»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019 — 2022 годы

От работодателя:
Заведующий


М.А. Морозова
«19» декабря 2018 г.
М.П.

От работников:
Председатель профсоюзной организации
учреждения


Н.В. Короткова
«19» декабря 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

город Нижний Новгород

20 18 г.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН Дата «20» 03 2019 г. № 201/19 - КД
(подпись/отметка/замечания)
Заместитель министра (должность)
 (подпись) А.И. Светицкий (Ф.И.О.)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 87», в лице заведующего М.А. Морозовой (далее — работодатель), и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета, и является правовым актом, регулирующим социально — трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 87» города Нижнего Новгорода, действующего на основании Устава.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее — ТК РФ);
- другие действующие законодательные и нормативные акты, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально — трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад № 87» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально — экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- заведующий М.А. Морозова — работодатель;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ — представитель работников (далее — профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- на всех работников учреждения (в том числе — совместителей), являющихся членами профсоюза (*ст. 43 ТК РФ*);
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч. 6 ст. 377 ТК РФ*)

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания под роспись;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (*ст. 50 ТК РФ*).

1.7. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех работников, сохранение штата работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (*ст. 43 ТК РФ*).

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (*ст. 43 ТК РФ*).

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (*ст. 43 ТК РФ*).

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК.РФ.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, либо с даты, указанной в коллективном договоре и действует в течение установленного в нем срока.

1.16. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.17. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.18. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые договоры с работниками учреждения могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (*ст. 59 ТК РФ*)

2.2. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (*ст. 65 ТК РФ*).

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7. Перевод на другую работу (перемещение) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями 1 и 2 ст. 72 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными статьей 179 ТК РФ имеют:

- работники, проработавшие в данном учреждении более 10 лет;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышении квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочный трудовой договор) осталось менее трех лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 — летнего возраста.

2.9. Предоставление дополнительных льгот высвобождаемым работникам в случае сокращения численности штата:

- оказание материальной помощи в размере оклада, если стаж работника в данном учреждении составляет более 10 лет.

2.10. Уведомление профкома в соответствии с ст. 82 ТК РФ 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.

2.11. Работодатель гарантирует предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам своей организации.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективными договорами.

3.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа согласно Положению об оплате труда работников учреждения (ст.135 ТК РФ).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц: 18 — го числа текущего месяца — аванс, 3 — го числа последующего месяца — полный расчет с перечислением на пластиковую банковскую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (*ст. 142 ТК РФ*). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*)

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (*ч.1 ст. 157 ТК РФ*).

3.5. Материальное стимулирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и принятыми в установленном порядке локальными актами муниципального образовательного учреждения.

3.6. Тарификация работ и отнесение к профессиональным квалификационным группам рабочих, занятых в образовательном учреждении, производится с учетом Единого тарифно — квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.7. Базовые должностные оклады (ставки заработной платы), увеличиваются на повышающие коэффициенты:

3.7.1. за уровень профессионального образования и учёную степень:

среднее профессиональное образование — 1,05

бакалавр — 1,1

специалист — 1,2

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учетом перечня повышающих коэффициентов.

3.7.2. за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория — 1,3

первая квалификационная категория — 1,2

вторая квалификационная категория — 1,1 (повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок ее действия)

3.7.3. за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет — до 0,05

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет — до 0,1

при выслуге более 10 лет — до 0,15

Персональная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитываются, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню профессионально — квалификационных групп (ПКГ).

3.8. Изменение оплаты труда 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 ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории — со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), определенным в порядке, установленном положением об оплате труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника учреждения.

3.11. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в очередном ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. В МБДОУ «Детский сад № 87» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определенным в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

3.13. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в порядке, установленном локальными актами учреждения, коллективным договором.

3.14. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

3.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.16. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ (*ст. 142 ТК РФ*).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени Работников организации устанавливается не более 40 часов в неделю.

4.2. Подросткам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 35 часов, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

4.3. Продолжительность ежедневной (сменной) работы устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (*ст.94, 103*).

4.4. Привлечение работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, определенных законодательством РФ (*ст. 113 ТК РФ*).

4.5. Работа в выходной день компенсируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (*ст. 153*), порядком и условиями, определенным настоящим коллективным договором.

4.6. Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней обслуживающий персонал 42 календарных дней педагогический персонал в соответствии с графиком отпусков (*ст.115 ТК РФ*).

4.7. Дополнительные отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.116-119), порядком и условиями, определенными коллективным договором.

4.8. Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.9. Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется очередной отпуск в летние месяцы.

5. Профессиональная подготовка

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;

5.2.3. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст. 187 ТК РФ*);

5.2.4. Работникам, получившим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием), предоставлять гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при условии заключения ученического договора.

5.3. При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента

принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.3.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3 — х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата.

6. Охрана труда и здоровья

В целях организации здоровых и безопасных условий труда в учреждении работодатель обязан обеспечить:

6.1. На каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами защиты по установленным нормам (*ст.212 ТК РФ*).

6.2. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*ст. 225 ТК РФ*);

6.4. Предоставление при приеме на работу работникам информации о состоянии условий и охрану труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов,

средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (*ст. 212 ТК РФ*);

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.7. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.8. Проведение специальной оценки условий труда согласно плану — графика, с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.9. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льгот, установленных законодательством:

- доплаты и надбавки
- спецодежды и других СИЗ (*ст. 221 ТК РФ*.)

6.10. Недопущение применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (*ст. 212 ТК РФ*).

Работники обязуются:

- Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, и с применением других средств индивидуальной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7. Гарантии профсоюзной деятельности. Социальные гарантии и льготы.

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

7.2. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы работников, при наличии их письменных заявлений.

7.3. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

7.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально — трудовых 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.

7.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально — экономического развития учреждения.

7.6. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ)

7.7. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

7.8. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 180 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда.

7.9. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

7.9.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющегося членами профсоюза, по следующим основаниям:

- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - Прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - Нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- Повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
- Применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.10. Обязательное участие профкома:

- При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с *п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ* работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому учреждения не позднее, чем о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (*ч. 1 ст. 82 ТК РФ*);
- При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с *п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации (*ч. 3 ст. 82 ТК РФ*).

7.11. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч. 3 ст. 374 ТК РФ*).

7.12. Работодатель совместно с профкомом учреждения предоставляют работникам следующие социальные гарантии и льготы:

7.12.1. Оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи со смертью близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника;
- в связи с регистрацией брака сотрудника.

7.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению) в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников – до пяти календарных дней;
- в случае работы в течение календарного года без больничных листов – до пяти календарных дней;
- 01 сентября женщинам, имеющим детей школьного возраста до 10 лет – один календарный день;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (*ст.263 ТК РФ*);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней. (*ст.128 ТК РФ*).

7.12.3. Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников за счёт Учреждения.

8. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 8.1. 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.
- 8.2. 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 профсоюзной организации.
- 8.3. Осуществлять контроль за целесообразностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда заработной платы, внебюджетного и других фондов Учреждения.
- 8.4. 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.
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор.

9.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

9.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее одного раза в год отчитываются на Общем собрании работников Учреждения.

9.4. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.