

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад общеразвивающего вида № 90 «Радуга»
и работодателем

с 20.05.2016 по 19.05.2019 г.г.

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 90
«Радуга»



Н.И. Кальянова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 90
«Радуга»

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to V.V. Kozhaya.

В.В. Кожаяева

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 90 «Радуга», далее (МБДОУ «Детский сад № 90»).

1.2. Коллективный договор заключен и реализуется с учётом и в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ);
- ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Уставом МБДОУ «Детский сад № 90» и иными законодательными и нормативными актами правового характера с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад № 90» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевыми соглашениями:
- городским отраслевым трехсторонним Соглашением между Курганской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Администрацией города Кургана и работодателями на 2015 - 2018 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, работники учреждения являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Кожаевой Веры Валерьевны; работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ «Детский сад № 90» Кальяновой Натальи Леонидовны.

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

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов работников, соблюдение сторонами законов и других нормативно-правовых актов.

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, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.11. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (ст.44 ТК РФ). Дополнения и изменения могут вноситься по совместному решению сторон и утверждаться на общем собрании, либо на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (без созыва общего собрания).

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

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 положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.16. Итоги выполнения коллективного договора подводятся не реже двух раз в год (пункт 18.2.6. Закона Курганской области от 02.07.2002г №199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области»)

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 затрагивающих 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, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

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

- Положение об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 90» (Приложение № 1);
- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2);
- Кодекс профессиональной этики работников МБДОУ «Детский сад № 90» (Приложение № 3);
- Перечень должностей и профессий работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 4);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 6).

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и образовательным учреждением, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными актами

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником ст.68 ТК РФ. При заключении трудового договора, работодатель требует документы в соответствии с ст.65 ТК РФ

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.7. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

2.7.1. по взаимному согласию сторон;

2.7.2. по инициативе работодателя в случаях:

- * уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- * временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- * простоя учреждения;

- * возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2.7.2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количеств воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение всего периода изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, отвечающие указанным требованиям.

2.9. 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.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Администрация обязуется:

- Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня педагогов МБДОУ и других работников.
- Создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала педагогов ДОУ.
- Проводить сокращение численности или штата работников ДОУ в соответствии с законодательством РФ, в частности, информировать профком не менее чем за 3 месяца, и предупреждать сотрудников не менее чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов.
- Дополнительно предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, лицам:
 - предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости);
 - проработавшим в МБДОУ свыше 10 лет;
 - одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
 - родителям, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
 - не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
 - молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

2.12. Администрация обеспечивает совместно с профкомом регулярные консультации для работников по вопросам применения трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников МБДОУ.

2.13. Увольнение работников по сокращению штата согласовывается с профкомом (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Администрация имеет право:

- Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу МБДОУ и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики работников МБДОУ.
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.
- Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом.
- Расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя по следующим основаниям:
 - Сокращение штатов (ст.81,п.2 ТК РФ) с выплатой компенсации (ст.178 ТК РФ)
 - Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81.п.3 ТК РФ).
 - Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание (ст.81.п.5 ТК РФ).
 - Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены) (ст.81.п.6.а. ТК РФ).
 - Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст.81.п.6.б. ТК РФ).
 - Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст.81.п.8 ТК РФ).

2.15. Работник имеет право:

- Получать своевременно и в полном объёме заработную плату.
- Требовать рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены государственными стандартами организации и безопасности труда.
- Получать полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте.
- Проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
- Заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.
- Обеспечить защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

2.16. Работник обязан:

- Выполнять свои трудовые обязанности.
- Соблюдать дисциплину, установленную Уставом МБДОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики работников МБДОУ.
- Своевременно и точно выполнять распоряжения администрации.
- Строго соблюдать инструкции по охране жизни и здоровья детей, требования по охране труда, технике безопасности производственной санитарии.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации, Методикой формирования фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Кургана, утвержденной решением Курганской городской Думы от 26 июня 2013 года № 117, которое предусматривает отраслевые принципы оплаты труда работников образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета города Кургана, иных доходов на основе тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) в зависимости от должности, а также выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 90 «Радуга» (МБДОУ «Детский сад № 90»), а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.2. Выплата заработной платы работникам МБДОУ производится не реже 2 раз в месяц (днём выплаты заработной платы считается 7 число следующего месяца, выплата заработной платы за первую половину месяца осуществляется 22 числа текущего месяца), с выдачей расчетного листа о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний.

3.3. Заработная плата перечисляется на карту Сбербанка России по личному заявлению работника.

Из заработной платы могут производиться удержания в случаях, предусмотренных статьёй 137 ТК РФ.

3.4. Заработная плата и выплаты стимулирующего характера исчисляется и производится в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 90 «Радуга», в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Заработная плата работника включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

- В соответствии со статьёй 129 ТК РФ:

а) Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

б) К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в т.ч. заместителю руководителя, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но в размерах не ниже, предусмотренных действующим законодательством.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в размере от 0,04 до 0,12 базового оклада (тарифной ставки) и не может быть изменён в сторону уменьшения при сохранении прежних условий труда до проведения специальной оценки условий труда.

Данная выплата работнику осуществляется пропорционально времени, отработанному в особых условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

в) К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательной организации на основании положения об оплате труда, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (п. 3.4. Городского отраслевого трехстороннего соглашения от 2015-2018 г.).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя в соответствии с протоколом решения комиссии, согласованным с выборным профсоюзным органом первичной организации.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления 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 наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (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 разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности по приказу заведующего.

3.7. Расчёт средней заработной платы производить за последний год при оплате:

- Очередного отпуска;
- Учебного отпуска;
- Курсов повышения квалификации.

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст.60/2,151 ТК РФ).

3.9. Наполняемость групп, установленную в МБДОУ с учётом санитарных правил и норм для педагогических работников, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе.

3.10. Время простоя детского сада по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третьих тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В дни простоя дошкольного учреждения педагогический и обслуживающий персонал привлекается в случае производственной необходимости к выполнению работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.), либо оформление необходимой документации, изготовлению дидактических пособий, оформление помещений в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы по соглашению сторон трудового договора с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.11. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае приостановки работы работниками учреждений из-за невыплаты заработной платы в соответствии со сроками, закрепленными в коллективных договорах, оплата времени за дни приостановки производить в размере средней заработной платы.

4. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель, определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения профкома (по согласованию) с учетом перспектив развития учреждения.

В соответствии с ст.196 ТК РФ Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.3. Аттестация педагогических работников включает в себя следующие принципы: коллегиальность, гласность, открытость обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.4. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, а в образовательной

организации в аттестационную комиссию «на соответствие занимаемой должности» - председатель первичной организации профсоюза (п.6.3.26. Городского отраслевого трехстороннего соглашения от 2015-2018 г.).

4.5. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

4.6.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников **1 раз в 3 года** в соответствии пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

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

4.6.4. 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—177 ТК РФ.

4.6.5. Для прохождения аттестации, проводимой один раз в 5 лет, с целью:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий;
 - установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей),
- вносить в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) представление на каждого аттестуемого работника. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим

работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

4.6.6. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

4.6.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников-членов профсоюза производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

4.6.9. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на эту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трёхлетний период:

- награждены государственными наградами, получившие почётные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационно-коммуникационные технологии и активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации.

4.6.10. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой или высшей квалификационной категорий во время

- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 3-х лет

после выхода на работу устанавливаются прежняя нагрузка и условия оплаты труда, с учётом имевшейся ранее квалификационной категории, на срок 1 год.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (**Приложение № 2**), трудовым договором, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком

сменности, должностной инструкцией, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, и обязанностями, возлагаемыми на него Уставом образовательной организации, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего дня определяется в зависимости от должности работника с учетом особенностей его труда.

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

Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

- заведующему - 40 часов в неделю;
- заместителю заведующего по УВР, по АХР - 40 часов в неделю;
- воспитателям, педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему воспитателю - 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю - 24 часа в неделю;
- младшему обслуживающему персоналу - 40 часов в неделю;
- экономисту - 40 часов в неделю

5.3. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников, трудовая деятельность которых связана с образовательным процессом.

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины,

имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

Для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях установленных ст. 72 .2.ТК РФ.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. Запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Для сторожей, работающих по графикам сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (ст. 103,104 ТК РФ).

5.8. Работа по совместительству допускается по заявлению работника для разрешения ему работы по другому трудовому договору в этом же учреждении по иной профессии, специальности, должности. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часа в день и половины нормы рабочего времени.

5.9. В период текущего ремонта сотрудники МБДОУ выполняют работу, связанную с ремонтом МБДОУ (покраска окон, дверей, побелка потолков, наклеивание обоев и др.) в соответствии с действующим законодательством (ст. 60.2 ТК РФ). В это время с них снимаются обязанности, связанные с обслуживанием детей. Продолжительность рабочего дня сотрудников во время ремонта не меняется.

5.10. Детский сад работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. 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 производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностью обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работники детского сада имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня для педагогических работников, а также руководителя МБДОУ, заместителей руководителя МБДОУ в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст.127 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём должна быть не менее трёх календарных дней)

5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам, в т.ч. воспитателям дошкольных образовательных учреждений, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем, коллективным договором, в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

5.14.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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 в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка (проводов в армию), регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней.

5.14.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть не менее 30 мин, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

6. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Сохраняет работникам дошкольных учреждений, дети которых посещают детские сады, родительскую плату в размере 50% от установленной Администрацией города (п.6.13.2. Городского отраслевого трехстороннего соглашения от 2015-2018 г.).

6.2. Предусматривает за счёт стимулирующего фонда вознаграждение юбилярам (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет), в размере 2000 рублей.

6.3. Оказывает материальную помощь, до 5000 тыс. рублей, работникам в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

6.4. Выплачивает молодым специалистам единовременное подъемное пособие в размере 50 000 рублей за счёт средств бюджета города Кургана согласно Положению о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях города Кургана. (Понятие «молодой специалист» определено Постановлением Администрации города Кургана от 06.02.2014 г. № 868 «Об утверждении Положения о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и его возврата молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях города Кургана и МБУ «Курганский Дом молодежи»).

6.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

- перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.6. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 и 3 лет.

7. Охрана труда и здоровья

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

7.3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профсоюзного комитета.

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

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

7.6. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

7.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Обеспечивать допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

В случае выявления нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными 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 не реже 1 раза в год.

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

7.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

7.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни 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.

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

7.16. На основании решения комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.18. В комиссию по приёме образовательных организаций к новому учебному году, включать представителей Курганского городского комитета профсоюза.

7.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.20. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований 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 острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - правовых 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 соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

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

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а так же производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного письменного согласия) профкома.

8.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя или другого члена профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, а так же с соблюдением порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

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

8.11. Работодатель с учетом мнения (по письменному согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. 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.

8.12. Работодатель с учетом критерий оценки деятельности устанавливает доплату председателю профсоюзной организации и работникам, ответственным за охрану труда, эксплуатацию электрохозяйства, за пожарную безопасность из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

9.1. Предоставлять 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.

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 их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их Новгодними подарками.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно - курортном лечении.

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

9.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.

9.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, смертью близких.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

11. Ответственность сторон

11.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12. Действие коллективного договора

12.1. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

12.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

13. Заключительные положения

13.1. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно–воспитательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

13.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, и контроля договаривающиеся стороны создают комиссию с равным представительством от администрации и сотрудников.

13.3. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместным решением сторон подписавших коллективный договор и утверждаются на общем собрании, либо на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (без созыва общего собрания).

13.4. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

13.5. Все возникающие индивидуальные или коллективные разногласия с работодателем, связанные с применением коллективного договора, в оперативном порядке рассматриваются в месячный срок. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству РФ.

13.6. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

13.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет с 20.05.2016 г.

13.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.