

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Сернурский детский сад общеразвивающего вида «Ромашка»**  
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на год **2013-2016** (ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Управление социальной защиты населения и труда в Сернурском РМЭ

Регистрационный № 1 от « 10 » января 2013 года.



Созорова И.А., главный специалист козф  
(Ф.И.О., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4-6
2. Трудовой договор	6-8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8-9
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9-10
5. Рабочее время и время отдыха	10-13
6. Оплата и нормирование труда	13-15
7. Гарантии компенсаций	15-16
8. Охрана труда и здоровье	16-18
9. Обязанности работника в области охраны труда	19
10. Гарантии профсоюзной деятельности	19-21
11. Обязательства профкома	21-24
12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	24
13. Социальная защита молодежи	25

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Сернурский детский сад общеразвивающего вида «Ромашка» п.Сернур Республики Марий Эл.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Глушковой Г.А.;
- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;
- работодатель в лице его представителя – заведующей Волковой М.В.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, указанного в коллективном договоре по соглашению сторон).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.8. При реализации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования Учреждения) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реализации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

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 срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке 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 (ст. 40 ТК РФ).

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч.IV ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии ст.372 ТК РФ:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- б) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 7) Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Положение о премировании работников;
- 9) Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.17. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для него информацию не позднее 1-го месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

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. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы при условии ее выполнения, только в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 74, 162 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанных с изменением организационных и технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины: изменения количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение

образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений (ст.74, 162 ТК РФ).

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до 6-ти месяцев.

2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.9. Предоставлять работникам работу по установленной трудовым договором трудовой функции.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального, профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ: также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю



деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет не бюджетных источников, экономии т.д.).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников; в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и ее результатам устанавливать работнику соответствующие полученной квалификационной категории разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения профкома.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязан:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемых вариантов трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первичном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.5. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

4.7. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранение очереди на получение жилья в Учреждении; возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами коммунальных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и др. дополнительными гарантиями).

4.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата.

4.9. При сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.10. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, образовательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 191 от 03.04.2003 г.).

5.4. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- 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.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается их привлечение в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

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

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

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).

5.11. В соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (повар, машинист по стирке белья).

Работнику с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней (завхоз).

Женщинам-матерям, направляющих детей-школьников в первый класс – 1 день (1 сентября).

С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- в случае смерти родителей, детей, супруга(и) – 3 дня;
- имеющих детей-инвалидов до 18 лет – 4 дня.

5.12. Работодатель обязуется (ст. 28 ТК РФ):

- работодатель обязан на основании письменного заявления работника представить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам работающим пенсионерам по старости, в связи с болезнью близких родственников, санаторно-курортное лечение, имеющих двух детей до 14 лет и другим уважительным причинам - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней.

5.13. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом Учреждения.

5.14. Общие выходные дни – суббота, воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе во время перерыва между занятиями.

Время для питания других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 15 минут до начала рабочего времени, и продолжаться не более 15 минут после окончания.

5.17. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся, устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.18. По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время (ст. 96 ТК РФ).

5.19. График сменности работы составлять с учетом мнения выбранного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

5.20. На период проведения забастовки устанавливать минимум необходимых работ в соответствии с соглашением сторон.

5.21. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст. 371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.22. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Единой Тарифной Сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, но не менее минимального размера оплаты труда.

6.3. Заработная плата исчисляется в соотношении с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.4. В минимальный размер оплаты труда не входят компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты в порядке, предусмотренным ст. 129 ТК РФ.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической деятельности;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии;
- при присвоении Почетного звания – со дня получения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

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.

6.6. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплату за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профкома, установленные ст. 372 ТК РФ и закрепленные в локальном акте учреждения.

6.7. Обеспечивать нормальные условия труда для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

Работников, режим дня которых разделен на части с перерывом на два и более часов подряд, производить выплаты компенсации за неудобный режим работы в размере 30% тарифной ставки (в т.ч. по п.5.5 настоящего КД).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц, 8 (окончательный расчет за месяц работы) и 23 (аванс) числа каждого месяца.

6.8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ); оплату за время этого простоя работодатель производит согласно ст. 157 ТК РФ,

6.8.3. За совмещение профессий или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

6.8.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка (ст. 124 ТК РФ).

6.8.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.8.6. Установление систем оплаты, нормирование и стимулирование труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.8.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.8.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.9. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

## **VII. ГАРАНТИИ КОМПЕНСАЦИЙ**

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего Коллективного договора ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст.167 -168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего Коллективного договора, ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.3. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и педагогические издания в размере 100 рублей в месяц. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2.4. Обеспечивать помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

7.2.5. Организовать в Учреждении питание для работников.

7.2.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.2.7. Оказать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи.

7.2.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссией с сохранением среднего заработка.

7.2.9. При направлении работника на курсы для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ).

7.2.10. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.11. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим дней отдыха.

7.2.12. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (ч.4 ст. 178 ТК РФ).

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.13. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 14-летнего возраста.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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, 220, 212 ТК РФ).

8.2. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест и по его результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссий по охране труда.



8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правила, инструкции, журналы инструктажа и другие материалы за счет Учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, как индивидуальной защиты, так и моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

8.8. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения трудовой охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 231).

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, следовательно, невыполнение работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.13. Совместно с профкомом обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда в каждом структурном подразделении, сохранение на предприятиях комитета по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета, организацию и условие для их общественной работы.

Проводить трехступенчатый административный контроль не реже одного раза в месяц, «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей – один минимальный размер оплаты труда.

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

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, члена комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда при проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.21. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.22. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комитета по охране труда профкома по сорокачасовой программе в рабочее время с сохранением за ними среднего заработка.

8.23. Освободить членов комитетов и уполномоченных по охране труда от работы с сохранением среднего заработка на время обучения по вопросам охраны труда; предоставлять уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств Учреждения в размере среднего заработка.

8.24. Профком обязуется организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.25. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

## **IX. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА**

9. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях 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 (обследования).

## **X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим Коллективным договором

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пунктам 3, пунктам 5 ч. 1 (ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, определенном ст.82,373 ТК РФ.

10.4. Представлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Обеспечивать ежемесячно бесплатное перечисление за счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.6. В случае, если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на основании его письменного заявления, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства: заработной платы работника в размере одного процента (ст. 30, 377 ТК РФ),

10.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома во время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюзов, семинаров, совещаний и других мероприятий.

10.8. Обеспечивать представление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором (ст.374, 376 ТК РФ). Председатель, его заместитель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 (ст. 81 ТК РФ) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст.373 ТК РФ), только с соблюдением порядка, установленного ст.373 ТК РФ,

10.9. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономическому развитию Учреждения.

10.10. Членов профкома включать в состав комиссии Учреждения по тарификации аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. С учетом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ч. 3 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);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144 ТК РФ);
- применение системы нормирования оплаты труда (ст. 159, 162 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 графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и 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 истечению одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. По вопросам локальных и нормативных актов, содержащих нормы трудового права (распоряжений, приказов, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст.371, 372 ТК РФ.

10.13. Представлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работника.

10.14. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации и его органов со стороны органов управления организации.

10.15. Предоставлять возможность выбранному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

10.16. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

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

10.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с федеральным законом и Трудовым кодексом РФ (ст. 78 ТК РФ).

10.18. За счет средств надтарифного фонда Учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10 % (ст. 377 ТК РФ).

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

11. Профком обязуется:

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 29, 30 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 из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномоченными представителями профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении Коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдение законодательства о труде.

11.2. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия Коллективного договора, подписывать по его поручению Коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

11.3. Совместно с представителем работодателя (директором, заведующей) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

11.4. Организовывать поддержку требований работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости забастовок в установленном законодательством порядке.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

11.6. Совместно с представителем работодателя образовывать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного Учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда.

Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

11.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

11.9. Организовывать учебу профсоюзного актива, совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

11.10. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников при серьезных материальных затруднениях.

11.14. Поощрять работников в связи:

- с юбилейными датами: с 50-летием – по 100 рублей с каждого члена профсоюза, с 55 и 60-летием – в размере 300 рублей с каждого члена профсоюза;
- перенесшим сложную или длительную операцию (свыше двух месяцев) болезнь в размере до 500 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.) – до 500 рублей с каждого члена профсоюза.

11.15. Обеспечивать общественный контроль за:

- соблюдением в Учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платой, пособий по социальному страхованию, расходованию средств на санаторно-курортное лечение и отдых, распределение путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- выполнением Коллективного договора районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в Пенсионный фонд.

11.16. Заслушивать сообщение руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по Коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам Учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

11.17. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, Коллективного договора, соглашения с требованием о принятии мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.18. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

11.19. Производить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

11.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствами Коллективного договора, соглашением, принятием локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 371 ТК РФ).

11.21. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

11.22. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий Коллективного договора, соглашения.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12. Стороны договорились:

12.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора за текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

12.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

12.3. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

12.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора.

12.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

12.6. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора.

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

12.8. Затраты, связанные с участием коллективных переговорах, оплаты услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

12.9. Нарушение законодательства о труде и охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

12.10. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по Коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, ч. 2 п. 2 ст. 30 ФЗ о профсоюзах).



### ХIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

13. Стороны считают приоритетными задачами молодежной политики обеспечение защиты социально-экономических прав работающей молодежи, создание условий, стимулирующих созидательному, активному участию в жизни организации. Создать Совет (комиссию) по работе с молодежью и содействовать ее работе.


13.1. Организовывать и проводить спортивные, культурно-массовые, оздоровительные мероприятия, выделять для этого средства.

Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист».

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения « 10 » января 2013 года.

От работодателя: От работников:

Заведующая МДОУ «Сернурский детский сад общеразвивающего вида «Ромашка» Председатель первичной организации МДОУ «Сернурский детский сад общеразвивающего вида «Ромашка»

 /М.В.Волкова/ \_\_\_\_\_ /Г.А.Глушкова/

\_\_\_\_\_ 2013 г. « 10 » января 2013 г.