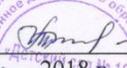


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МКДОУ «Детский сад №12 г. Киренска
Киренска»
Потапова М.Е. 
«26» января 2018г.

Рассмотрено на трудовом собрании
коллектива
Протокол №28 от «26» января 2018г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая
МКДОУ «Детский сад №12 г.
Романова Л.В. 
«26» января 2018 г.



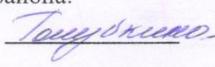
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 12 г.Киренска»
на период с 29.01.2018 г. – 29.01.2021 г.

Зарегистрировано в администрации Киренского
муниципального района (с рекомендациями)

Регистрационный № 3

"01" марта 2018г.

Главный специалист по охране труда
Администрации района:

Голубкина Е.Н. 



г.Киренск

2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 12 г. Киренска» (далее – МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», Уставом МКДОУ «Д/с № 12» в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Коллективный договор включает в себя следующие разделы:

1. Общие положения;
2. Трудовые отношения;
3. Оплата труда и нормирование труда работников;
4. Рабочее время и время отдыха;
5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
6. Охрана труда и здоровья;
7. Социальные льготы и гарантии;
8. Пенсионное обеспечение;
9. Гарантии профсоюзной деятельности;
10. Обязательства профкома;
11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон;
12. Заключительные положения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Потаповой Марины Евгеньевны (далее – представитель работников); работодатель в лице его представителя - заведующего МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» Романовой Людмилы Викторовны (далее – работодатель).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с «26» января 2018 г.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.7.1. Работодатель:

– признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим

коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МКДОУ «Д/с № 12» , а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.7.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска»;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска».

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет 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.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска», расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска».

1.11. При реорганизации МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ; Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создаёт и доводит до сведения работников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Стороны договорились о том, что:

– трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

– трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

– прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

– приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с:

- Уставом учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда работников;
- Должностной инструкцией;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора с приложениями;
- Результатами специальной оценки труда;
- Другими нормативными документами, регламентирующими работу учреждения.

2.5. Трудовой договор с работниками МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ,

срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска».

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (юридический адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа работодателя не

позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.9. Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.10. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда и нормирование труда работников

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения «О порядке и условиях оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 12 г.Киренска», отличных от Единой тарифной сетки».

3.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме через ПАО «Сбербанк России». Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.3. В соответствии со статьей 135 ТК РФ заработная плата в образовательном учреждении МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» устанавливается с учетом размера должностного оклада, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Устанавливается система оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

3.5. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются на основании Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 г.Киренска», отличных от Единой тарифной сетки (приложения №1).

3.6. Выплачивать работникам МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» за работу во вредных и (или) опасных условиях труда повышенный размер оплаты труда (согласно ст. 147 ТК РФ, Трёхстороннего территориального соглашения на 2017-2019гг.) – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 3).

3.7. Согласно ст.152 ТК РФ сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производить пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

3.7.3. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. 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. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.7.4. Сохранить на период до одного года уровень оплаты труда педагогическим работникам с учетом имеющейся у них квалификационной категории по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождение в отпуске в соответствии с пунктом 4 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи ликвидацией образовательного учреждения, уходом на пенсию независимо от её вида.

3.8. Производить оплату отпускных, не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат. Производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным [пунктом 8 части первой статьи 77](#) или [пунктами 1, 2](#) или [4 части первой статьи 81](#), [пунктах 1, 2, 5, 6](#) и [7 статьи 83](#) ТК РФ.

3.8.1. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счётной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.8.2. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать выходное пособие работнику в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.8.2. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

3.8.3. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификации, повышающим свой профессиональный уровень на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

3.11. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Киренского муниципального района.

Профсоюз:

3.12. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.13. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.14. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), (приложение № 2), графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая (ст.91 ТК РФ), для женщин 36 – часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ), за исключение работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических

работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

4.1.3. В соответствии со ст.92 ТК РФ для работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 час в неделю.

4.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- по просьбе работника, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами (ст.93 ТК РФ).

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, с учётом мнения выборного профсоюзного органа и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его

начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Предоставить работникам основной ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.115 ТК РФ) – 28 календарных дней. Педагогическим работникам (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») – 42 календарных дня.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (в соответствии со ст.321 ТК РФ) – 16 календарных дней;
- занятым на работах с неблагоприятными, вредными и (или) опасными условиями труда – 7 календарных дней(в соответствии со ст.117 ТК РФ), (приложение №4);
- с ненормированным рабочим днём – 3 календарных дня в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №5), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
Предоставить дополнительно оплачиваемые отпуска путём присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством.

4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы дошкольного учреждения. В соответствии со ст.122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.1.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.1.11. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ему ежегодный очередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в

образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

4.1.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.1.13. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (завхозу). Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий 3 календарных дня.

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

4.2.3. Работодатель обязан, в соответствии со ст.128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- В связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – до 3 календарных дней;
- со своей свадьбой- до 3 календарных дней;
- с рождением ребёнка (отцу) – 1 рабочий день;
- с переездом на новое место жительства до 3-х дней;
- со свадьбой детей до 3 календарных дней;
- 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 выполнении 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, осуществляющим уход за детьми (работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу (матери), воспитывающему (воспитывающей) ребенка в возрасте до 14 лет без матери (отца), опекунам (попечителям) несовершеннолетних) до 14 календарных дней в году.

4.2.4. На основании письменного заявления работника предоставлять дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемых в календарных днях. Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

4.2.5. Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.2.6. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года (по заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

4.2.7. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

- рабочий по стирке и ремонту спецодежды – 7 рабочих дней;
- повару – 7 рабочих дней;
- кухработник – 7 рабочих дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

Согласно ст.117 ТК РФ за работу с неблагоприятными, вредными и (или) опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях.

4.2.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

4.2.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

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

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

5.3.4. Аттестацию педагогических работников осуществлять в соответствии со ст. 49 Закона РФ «Об образовании». При сокращении численности или штата работников МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от работы по направлению руководителя образовательного учреждения;

- председателям Профкомов первичных профсоюзных организаций и районной территориальной профсоюзной организации (ст. 376 и ст. 374) и в соответствии со ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

5.3.5. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста, а также назначения досрочной трудовой пенсии);

- проработавшим в данной организации более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также обучающегося в учреждениях профессионального образования.

5.3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3.7. Одновременно с уведомлением предоставляются Профкому проекты приказа о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

5.3.9. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

5.3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.1 ст. 81 ТК РФ. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери (отца), по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев, предусмотренных п.1 п.п.5-8 и п.10-11 ст.81 ТК РФ ст.261 ТК РФ и п.2 ст.336 ТК РФ.

5.3.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.3.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.3.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

5.3.14. В соответствии со ст.318 ТК РФ работнику, увольняемому из учреждения, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата

работников учреждения ([п.2 ч.1 ст.81](#) ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвёртого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счёт средств этого работодателя.

5.3.15. Предоставлять преимущественное право на трудоустройство и возвращение в учреждения в случае открывшихся вакансий лицам, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Знакомить работников с требованиями охраны труда при приеме на работу;

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3. Совместно с профкомом разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные, технические и другие мероприятия, с указанием ответственных должностных лиц, сроков проведения.

6.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» (приложения №6, №7). Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

Проводить в МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» специальную оценку условий труда не реже 1 раза в 5 лет в соответствии с требованиями ФЗ от 28.12.2013г. №426 «Специальная оценка условий труда».

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда. Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации несет работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Руководитель и специалисты организации проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года. Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организации приказом работодателя руководителя создается комиссия по проверке знаний требований по охране труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку требований охраны труда в установленном порядке.

6.1.7. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев, произошедших с работниками.

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

6.1.9. В установленные сроки организовать мероприятия по улучшению условий охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютера.

6.1.11. Обеспечивать в помещениях установленный санитарными нормами тепловой режим.

6.1.12. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда в учреждении нормативными документами, инструкциям, журналами инструктажа по охране труда.

6.1.13. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

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

6.1.15. Проводить прохождение предварительного (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередные осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

6.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными 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 помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст.214 ТК РФ);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст.379 ТК РФ).

6.3. Профсоюзный комитет:

6.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

6.3.2. Контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды. Средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными нормами.

6.3.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

6.3.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.3.5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.3.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Педагогическим работникам МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу;
- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере двух должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);

- предоставить преимущественное право работникам образовательных учреждений при оформлении детей в дошкольное образовательное учреждение.

7.2. В соответствии с Законом РФ “О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним регионам” и в соответствии администрация обязуется:

- Один раз в два года предоставлять необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту отдыха и обратно;

- Работникам учреждения и членам их семей один раз в два года производить компенсацию за счет средств работодателя расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

- К членам семьи работника организации, имеющим право на компенсацию расходов относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

- Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске.

- Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника организации одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника организации возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы и т.д.

- Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

- Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

- Работнику, проработавшему в муниципальных учреждениях не менее трех лет, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Профсоюзный комитет:

7.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.6. Работникам, добросовестно проработавшим в учреждениях образования не менее 5 лет в день «50-летие», «55-летие», «60-летие», «65-летие», «70-летия», «75-летия» выплачивать единовременную выплату в размере 3.000 рублей за счет средств районного бюджета.

7.7. Премировать работников учреждения в связи с юбилейной датой образовательного учреждения: 50, 75, 100, 125 за счет средств районного бюджета.

7.8. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска», ушедшего на пенсию из МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска», проработавшем в МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» не менее 10 лет в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

8.4. Выплачивать работникам МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска», при увольнении их в связи с выходом на пенсию, единовременное пособие в размере одной ставки (должностного оклада) заработной платы за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются руководителем МКДОУ «Детский сад № 12 г. Киренска» с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.3. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.4. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).

9.5. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении стимулирующих выплат и закрепляется в коллективном договоре.

9.6.В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

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

9.8. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и другие.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Администрацию Киренского Муниципального района.
- 11.2. Работодатель своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Работодатель и профсоюзный комитет осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

11.4. Работодатель и профсоюзный комитет рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Работодатель и профсоюзный комитет соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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

11.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

УТВЕРЖДЕНО

СОЛТАСОВА



Исполнитель: И.В. Романова
М.П. Романова И.В.
17.12.2019

ИСПРАВИТЕЛЬ

Исправление, выданный в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан в области образования, в связи с выявленными ошибками в документах, выданных на основании приказа Министерства образования и науки Республики Казахстан от 17 декабря 2019 г. № 1129.

Пролито, пронумеровано,
скреплено печатью
на 4 листах
Д.Г. Киренская
И.В. Романова

Итого выдано на 4-х листах в месяц			
300 (триста) листов в месяц			
(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)	(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)	(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)	(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)
Итого выдано на 4-х листах в месяц			
300 (триста) листов в месяц			
(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)	(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)	(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)	(в том числе: 100 листов в месяц - на 1-й лист, 200 листов в месяц - на 2-й лист)

