

Представитель от работодателя:
заведующий МКДОУ детский сад
комбинированного вида «Гномик»
д.Родыгино Советского района
Кировской области

_____ Е.Н.Тулакина
«25» декабря 2017 г.
м.п

Представитель от работников:
председатель профсоюзного комитета
МКДОУ детский сад комбинированного
вида «Гномик»
д.Родыгино Советского района
Кировской области

_____ О.Д.Шевнина
«25» декабря 2017 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ГНОМИК»
д.Родыгино Советского района Кировской области
(ДЕТСКИЙ САД «ГНОМИК» д.Родыгино)
на 2017-2020 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА И ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице Тулакиной Елены Николаевны, заведующей муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Гномик» д.Родыгино Советского района Кировской области именуемый в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ» и работники, интересы которых представляет председатель профсоюзной организации Шевнина Ольга Дмитриевна от имени трудового коллектива, именуемая в дальнейшем «ПРЕДСТАВИТЕЛЬ», уполномоченный собранием работников (статья 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам регулирования социально - трудовых отношений, в том числе обязательства:

РАБОТОДАТЕЛЯ по выполнению действующего законодательства, обеспечению устойчивой работы, созданию условий для безопасного и высококвалифицированного труда, сохранности имущества муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Гномик» д.Родыгино Советского района Кировской области (далее - Учреждение), обеспечению безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, выплате в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки и размерах утвержденных локальными актами и других обязательств, установленных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

ПРЕДСТАВИТЕЛЯ по защите коллективных интересов работников в целях улучшения условий труда, по контролю за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора.

РАБОТНИКОВ по полному, качественному и своевременному выполнению трудовых обязанностей по трудовому договору, способствующих повышению эффективности труда, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, бережному отношению к имуществу Учреждения, соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, повышению профессионального мастерства.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения названия учреждения, расторжения трудового договора.

1.6. Все положения (приложения к коллективному договору), на которые есть ссылка в тексте коллективного договора, являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. При этом экземпляр трудового договора отдается работнику. Прием на работу оформляется приказом заведующего Учреждением, который объявляется под роспись в трехдневный срок со дня его подписания с выдачей, по требованию работника, заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В срочном трудовом договоре указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Если работник с разрешения работодателя или его представителя уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы и порядка оформления, трудовой договор считается заключенным. При отказе в приеме на работу работник вправе потребовать от работодателя письменного обоснования причины отказа.

2.3. В трудовой договор вносятся обязательные условия в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Образец трудового договора для работников разрабатывается с учетом мнения (по согласованию) Представителя.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.6. Трудовой договор на работу, носящий постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.7.1. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.7.2. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Перевод работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение и другие изменения трудового договора помимо указанных в статьях 72.1, 72.2 трудового кодекса Российской Федерации, допускаются с письменного согласия работника (статьи 72-73 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Работодатель обязуется:

разработать должностные инструкции при введении новых должностей;

ознакомить работника при приеме на работу с настоящим коллективным договором. Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в Учреждении;

все вопросы, связанные с реорганизацией, изменением структуры принимать и рассматривать с участием Представителя.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. 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 организации в целом.

Работа в выходной и 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.4. Педагогические работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении с 12.00 до 13.00.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник вправе получить ежегодный отпуск в полном объеме.

4.4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам обслуживающего персонала продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск воспитателей групп общеразвивающей направленности предоставляется продолжительностью 42 календарных дня; педагогическим работникам, работающим с детьми в группах компенсирующей направленности, а также заведующий, старший воспитатель, специалисты (педагог- психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию) 56 календарных дней.

4.4.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

4.4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.4.4. 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.

4.4.5. Отпуск предоставляется в летний период

4.4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.4.7. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.4.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.4.10. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.5. Работники, которые являются членами профсоюза, имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;

б) со свадьбой детей - 1 календарный день;

в) со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 календарных дня;

г) с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

д) с проходами на службу в армию - 1 календарный день.

Общее количество дней, предоставляемых за подготовку победителей и призеров олимпиадах, смотров, конкурсов, соревнований различных уровней в течение учебного года, должно превышать 10 календарных дней. Указанные дни могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.6. В порядке поощрения работники учреждения, которые являются членами профсоюза, имеют дополнительные оплачиваемые отпуска: за работу в течение учебного года без пропуска рабочих дней (листа временной нетрудоспособности) - до 3 календарных дней.

4.7. Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск за свой счет сроком до одного года.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Тарификация педагогических работников учреждений утверждается в сентябре текущего года по согласованию с профсоюзным выборным органом и ознакомлением работников под роспись персонально.

5.2. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Заработная плата выплачивается 29 и 14 числа каждого месяца, по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя; вновь поступившие работники, не имеющие лицевого счета в «Сбербанке», получают заработную плату в кассе Централизованной бухгалтерии Управления образования администрации Советского района.

5.5. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, в выходные и нерабочие праздничные дни работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Работодатель устанавливает:

- компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад комбинированного вида «Гномик» д.Родыгино Советского района Кировской области, утвержденного приказом заведующего.

5.8. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.9. Воспитатели, младшие воспитатели, выполняющие работу, вследствие неявки сменяющего работника, по инициативе работодателя за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ привлекаются с письменного согласия. Данная работа является сверхурочной, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

5.11. Привлечение работников к выполнению в учреждениях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с согласия работника и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

5.12. Работники уведомляются персонально в письменной форме под роспись об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца.

5.13. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.14. Работодатель обязуется в рамках своих полномочий:

- Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников учреждений образования, установленных Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области», нормативными правовыми актами Кировской области, настоящим коллективным договором;

- Совершенствовать оплату труда работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством, законодательством Кировской области, муниципальными правовыми актами;

- Выходить с инициативой к главе Советского района, Советской районной Думе по вопросам улучшения социально-экономического положения работников учреждений.

5.15. Представитель обязуется:

- Принимать участие в работе комиссий по разработке нормативных правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам учреждений в порядке, установленном коллективными договорами, трудовым договором, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представлять и защищать интересы работников учреждений, являющихся членами профсоюза, а также уплачивающих соответствующие взносы от заработной платы в профсоюз, в разрешении трудовых споров с работодателями в суде, если не удалось урегулировать спор в досудебном порядке;

Разрабатывать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников учреждений, включая доплаты за ученые степени;

- введению надбавок за продолжительность непрерывной работы в системе образования всем категориям работников учреждений,

- установлению надбавок к должностным окладам работников, награжденных ведомственными наградами, а также действовавшими до 1995 года, за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте:

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж по охране труда, на рабочем месте
- 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Работодатель:

- Осуществляет анализ кадрового обеспечения учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров и размещает сведения о потребности кадров на официальном сайте ДОУ,

- Проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

- Информировать Представителя не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.6. Представитель:

- Осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством,

- Участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

Представляет интересы членов профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников,

- Консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в суде и органах прокурорского надзора,

- Содействует профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

6.7. При сокращении численности или штата работников учреждения предусматривать в коллективном договоре преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо случаев, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, работникам:

- предпенсионного возраста не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, педагогическим работникам - не более, чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости;

- состоящим в браке и работающим в одном учреждении, при наличии не менее одного ребенка;

- совмещающим работу с обучением в образовательном учреждении профессионального образования по профилю работы;
- добросовестно проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.8. Проводить конкурсы профессионального мастерства с участием обеих сторон.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Учреждение осуществляет обязательное пенсионное страхование работников, перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации и другие фонды пенсионных накоплений по решению сотрудника.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Обязательства работодателя:

8.1.1. Признает право Представителя представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, представлении интересов работников в суде (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.2. Принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

8.1.3. Обеспечивает право Представителя иметь своих представителей в коллегиальных органах управления (совет трудового коллектива)

8.1.4. Предоставляет Представителю время для ведения общественной работы, заседаний комиссий, профкомов, конференций, учебы с сохранением среднего заработка за этот период.

8.1.5. Своевременно предоставляет Представителю полную и достоверную информацию, отчетность, документы, сведения и объяснения по финансово-экономическому состоянию, условиям труда, заработной плате, другим вопросам социально-трудовых отношений.

8.2. Обязательства Представителя:

8.2.1. Содействует реализации социально-трудовых прав работников, оказывает помощь по их защите в ходе рассмотрения трудовых споров, контролирует соблюдение трудового законодательства на предприятии;

8.2.2. Консультирует, разъясняет работникам положения коллективного договора;

8.2.3. Информировать работников о своей деятельности по выполнению взятых обязательств по коллективному договору.

8.2.4. Оказывает помощь педагогическим работникам по осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представляет интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

8.3. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения, соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения в соответствии с коллективным договором подлежат:

- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников образования в учреждении.

8.5. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации учреждения и в составе выборного профсоюзного органа Профсоюза признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Коллективный договор принят на Общем собрании работников «22» декабря 2017 года.

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

9.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен в 3 экземплярах.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Дата подписания коллективного договора:

От работодателя: «25» декабря 2017

/Е.Н.Тулакина /

От работников: «25»декабря 2017

/О.Д.Шевнина/

