I.**Общие положения.**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ - детский сад общеразвивающего вида № 19 «Аленушка».
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законами РФ: «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», 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 – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
  3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
* работодатель в лице его представителя - заведующей Н.А. Сыроежкина
  1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  2. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.
  6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
  8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение о системе выплат стимулирующего характера и премирования работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
   1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие представителя трудового коллектива в распределении Фонда стимулирующих и компенсационных выплат;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* участие в работе Управляющего Совета ДОУ.
  + - 1. **Трудовой договор**

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

* 1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

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

* 1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

* 1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

* 1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
  2. **Профессиональная подготовка, переподготовка   
     и повышение квалификации работников.**

**3.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
  2. Работодатель обязуется:

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

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

**3.3.3**. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

**3.3.4.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

* 1. **Рабочее время и время отдыха**

**4**. Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1**. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется законодательством РФ.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы) за ставку заработной платы регулируются Постановлением правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005 № 49).

**4.2.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), сеткой занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МДОУ.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы.

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

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

**4.5.** Работа в выходные и 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 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.

* 1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
  2. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
  3. Время приостановки работы учреждения по независящим от работников обстоятельствам (чрезвычайные ситуации, отсутствие света, воды и т.д.), не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды работники МДОУ привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

* 1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него 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).

* 1. Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем предоставляется:

- Шеф-повар, повар: за работу в горячем цеху - 4 дня;

за разведение и работу с хлористыми растворами - 3 дня

- Физиосестра,

старшая медицинская сестра: за разведение и работу с хлористыми растворами - 3 дня

за вредные условия труда - 3 дня

- Машинист по стирке белья: за разведение и работу с хлористыми растворами - 3 дня

за вредные условия труда - 3 дня

- Уборщик служебных помещений: за работу с хлористыми растворами - 3 дня

за вредные условия труда - 3 дня

* 1. Работодатель обязуется:
     1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
* при рождении ребенка в семье – 3 дня;
* в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
* для проводов детей в армию – 1 день;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
* на похороны близких родственников – 3 дня;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
  + 1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем.
    2. Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.
  1. Время перерыва для отдыха и питания педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

* 1. **Оплата и нормирование труда**

**5.** Стороны и сходят из того, что:

Оплата труда работников МДОУ осуществляется на основе ст. 135 ТК РФ Постановления администрации Сахалинской области от 01.10.2007г. № 207 – ПА «О совершенствовании организации оплаты труда работников государственных учреждений Сахалинской области», Положения, утвержденного Постановлением от 21 декабря 2007 г. N 277-па «О системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Сахалинской области», Постановления мэра г.Южно-Сахалинска от 16.01.2008г. № 51 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск».

* 1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне. Выплата заработной платы производится в денежной форме.
  2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
  3. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с профкомом.
  4. Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от стажа педагогической работы, уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Должностные оклады остальным работникам ДОУ устанавливаются на основе количественных и качественных характеристик и квалификации работников, в пределах минимального, среднего и максимального размеров оплаты труда.
  5. Специалистам, не имеющим высшего профессионального образования и квалификационной категории, при наличии среднего профессионального образования оклады устанавливаются на 10 процентов ниже окладов, предусмотренных Положением **«О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования»**.
  6. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих производится по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
  7. Заработная плата начисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых за счет средств бюджета городского округа «Город Южно–Сахалинск» и включает в себя:

- оплату труда исходя, из должностных окладов, установленных в соответствии с «Положением выплатах компенсационного и стимулирующего характера (доплат, надбавок и премий) работникам образовательных учреждений»;

- компенсационные выплаты:

* За знаки отличия;
* За работу в учреждениях с особыми условиями труда;
* За работу с отклонениями от нормальных условий труда;
* За работу, не входящую в круг прямых (трудовых) должностных обязанностей.

- стимулирующие выплаты;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

* 1. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится со дня:

- назначения на должность;

- увеличения стажа педагогической работы (стажа по специальности или в определенных должностях и учреждениях);

- представления соответствующего документа об образовании (при получении образования или восстановления документа об образовании), о стаже работы;

- вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и образования Российской Федерации о выдаче диплома о присвоении ученой степени;

- вынесения решения о присвоения почетного звания;

- вынесения решения аттестационной комиссией о соответствии работника второй, первой или высшей квалификационным категориям.

* 1. При наступлении у работника права на изменение оклада (должностного оклада) в период пребывания его в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение производится с первого рабочего дня по окончании отпуска или периода временной нетрудоспособности.
  2. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12% тарифной ставки (оклада) в соответствии с Положением.
  3. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в соответствии с Положением. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора. Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания.
  4. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада).
  5. В области нормирования труда стороны договорились:

- внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

- установленные нормы труда могут быть пересмотрены, в порядке установленном законодательством РФ.

**5.14.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно для получения первого среднего специального или высшего образования в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

**VI. Гарантии и компенсации.**

**6**. Стороны договорились, что работодатель:

**6.2**. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством РФ.

**6.4.** Содействует предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях вне очереди, с 50% оплатой за содержание ребенка в детском саду.

**VII. Охрана труда и здоровья.**

**7.** Работодатель обязуется:

**7.1.**  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 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**7.2.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

**7.3.** 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, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

**7.5.** Обеспечивать младший обслуживающий персонал специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с санитарными нормами.

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

**7.7.** 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 требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

**7.10.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

**7.12.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

**7.14.** Оказывать содействие инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

**7.15.** В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**7.16.** Привлекать представителей выборного профсоюзного органа к участию в комиссиях по приемке законченных строительных и ремонтных работ в образовательном учреждении.

**7.17.** Приостанавливать частично или полностью деятельность образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

**7.18.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических осмотров работниками МДОУ.

**7.25. Профком обязуется:**

* организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других членов предприятия.
* Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

1. **Гарантии профсоюзной деятельности.**

**8.** Стороны договорились о том, что:

**8.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

**8.3.** Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.4.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

Председатель (заместитель) профкома может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**8.8.** Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома или представители коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению фонда оплаты труда.

**8.9.** Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные, 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 до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* и др.

1. **Обязательства профкома.**

**9.** Профком обязуется:

**9.1**. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права 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 профсоюзной организации.

**9.2**. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норму трудового права.

**9.3.** 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.

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

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

* 1. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.
  2. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплату.
  3. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
  4. 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 заработке и страховых взносов работников.
  5. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников.
  6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**Х. Контроль за выполнением коллективного договора.   
Ответственность сторон.**

**10.** Стороны договорились, что:

* 1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
  3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  4. 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.
  5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.