КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада

«Звоночек» п. Зелёный Оричевского района Кировской области

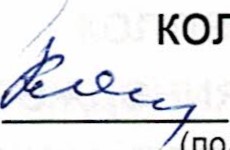
на 2013 -2016 годы

Утвержден общим собранием трудового коллектива детского сада.

Протокол №2 от 08.10.2013 года

От работодателя. От работников.

фредубщая МДОКУ д/с Председатель Совета трудового

 п. Зелёный: коллектива.

С ирнова Н.В.Качалова Т.И.

(поДћи , Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

л.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

( улезать наименование органа)

Регистрационный №от(дата)



Руководитель

органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

м.п.

1. Общие положения
   1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения, в образовательном учреждении д/с «Звоночек» п. Зелёный Оричевского района Кировской области
   2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальнотрудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и г;сеессиональных гарантий, льгот для работников, а также по ссзданию более благоприятных условий труда по сравнению с узансвленными законами, иными нормативными правовыми актами, страслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
   3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, в лице их представителя совета трудового коллектива (далее - СТК) Качаловой Татьяны Ивановны председателя СТК;

-работодатель в лице его представителя заведующей детского сада «Звоночек» п. Зелёный Смирновой Наталии Витальевны.

* 1. Работники, не являющиеся членами СТК, имеют право уполномочить СТ К представлять их интересы во взаимоотношениях с растодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ).
  2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а тате 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. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  4. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

* 1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1. 11.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

* 1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
  2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение в порядке, предусмотренном ст 372 ТК РФ

1. правила внутреннего трудового распорядка,
2. положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда

З)положение о распределении доплат, надбавок и других выплатах стимулирующего характера

1. инструкции по охране труда,
2. план профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

-учет мотивированного мнения (в ряде случаев согласование) стк;

-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.5З ТК РФ и по иным вопросам предусмотренным в настоящем коллективном договоре

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания конференции работников);

-участие в разработке и принятии коллективного договора

-обсуждение СТК планов социально-экономического развития учреждения (ст 53 ТК РФ).

П. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работнико в письменной форме в двух экземплярах (в т.ч. с совместителями, временными сезонными работниками), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра

З

трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями.

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, но может заключаться по соглашению сторон и в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объем учебной нагрузки, виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг основных обязанностей, условия оплаты труда (базовый оклад, ставка ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты, премии компенсационные выплаты (в т.ч. за вредные и опасные условия труда, районный коэффициент и др.), режим и продолжительность рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя,) и времени отдыха, льготы и компенсации и др. (например, коммунальные льготы на селе и др.).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5.0 введении изменений определенных трудовым договором условий работник персонально должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменен ИИ уЧ ебНOЙ нагрузки в течение учебного года



предусмотренные Положением об оплате труда

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его валификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 —1 п. 7 ТК РФ в соответствии со ст. 178 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка.

1. 6.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.7. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками должностей работников учреждений образования Российской Федерации (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 593 от 14.08.2009).

1. 8.При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается.

-увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении

-увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

-увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

2.9. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости ст основания увольнения.

Ш. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

З. Стороны пришли к соглашению в том, что:

* 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
  2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТ К

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

* 1. Работодатель обязуется

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

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

* 1. 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 возмещать 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).
  2. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуидествляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения или органов управления образованием, а тате в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

lV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

1. Работодатель обязуется.

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

К уведомлению прилагать новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 7.2 ст 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

1. 3.Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 1 и части 1 ст 81 ТК рф),несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.З ч. 1 ст 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения СТК (ст.82 ТК РФ), полученного в порядке, предусмотренном ст 372 ТК РФ.
   1. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.Стороны договорились, что:

1. 1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труди и квалификации помимо лиц, указанных в ст 179 ТК РФ, имеют тате лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детейинвалидов; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.3.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

* 1. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91,189,190 ТК РФ) приложение № 1), штатным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения по согласованию) СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

1. 2.Для руководящих работников работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
   1. 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 определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства РФ от З апреля 2003 года «О продолжительности рабочего времени (нормы часов  педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями: воспитатель — 7 часов 12 минут, заведующая, повар, младший воспитатель — 7 часов 12 минут, внешние совместители на 0,25 ставки — по 2 часа.

* 1. 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 тате лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.Суммированный учет рабочего времени устанавливается сторожам. Работа сторожей регулируется графиком, которые составляются с учетом мотивированного мнения СТК в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. С графиками работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее чем за месяц до его введения.

5.6.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения СТК.

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. 7.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено к отпуску дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

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

1. 9.0чередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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 письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

1. Работодатель обязуется.

6.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

* при рождении ребенка в семье - 5 дней
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 5 дней,
* в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;
* для проводов детей в армию — 5 дней;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - 5дней,

-на похороны близких родственников — 5 дней  работающим пенсионерам по старости — до 14 дней в году;  участникам Великой Отечественной войны — до 35 дней в году;

-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 — до 14 дней;

-работающим инвалидам - до 60 дней в году;  при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней.

6.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения, соответствующим положением.

7.06щим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

8.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, 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)

9.По согласованию с СТ К детского сада (с учетом мнения СТ К) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час. (например

сторожу).

10.По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ  женщинам - 1 день в месяц без сохранения заработной платы (норма действует в сельской местности).

1. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.
2. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

1. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в детском саде полностью, независимо от времени поступления на работу.
2. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.
3. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке,  проведенной в соответствии с действующим законодательством.

 Vl. Оплата и нормирование труда. 

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МДОКУ д/с «Звоночек» п. Зелёный, являющегося приложением к коллективному договору и разработанного на основе примерного положения об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений Оричевского района Кировской области, утвержденного приказом Управления образования Оричевского района Кировской области № 125/1 от 30.12.2008 г.

6.3.3аработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее — оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1. 4.Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее — работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»), т.е. на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Постановления Правительства РФ № 191 от 03.04.2003г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

1. 6.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам и перечнем видов выплат стимулирующего характера

6.7 Должности руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

6.8.3аработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих ВЫПГРТ), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемая на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций, финансируемых из областного (районного) бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

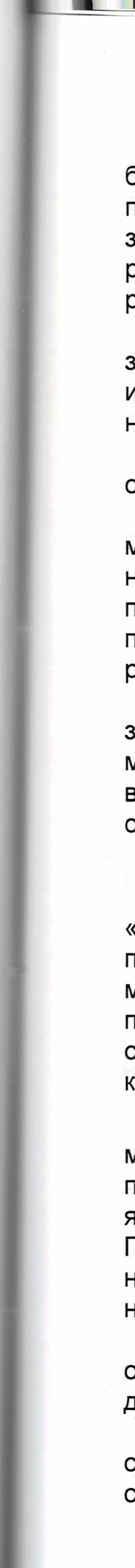
6.9.Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1. 10.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 (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

6.11. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствие со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

1. Работодатель обязуется:
2. 1.При внесении изменений в систему оплаты труда МДОКУ д/с «Звоночек» п. Зелёный Оричевского района Кировской области проводить консультации с СТК. Обеспечивать учет мотивированного мнения СТК в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.2. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (или через пластиковые карты и т.д.). днями выплаты заработной платы являются 10 число текущего месяца и 25 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

7.3.Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7.4.Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения СТК в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ

1. 5.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 ГЫ 90-ФЗ).

7.6. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

7.7.Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере — (целом по ТК РФ не МеНЬИје 20 0/0) к базовому окладу за каждый час работы в ночное время, установленной в отрасли образования.

7.8.Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.9.0плачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

1. 10.0плачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

7.11 Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы — в двойном размере.

7.12.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

7.13.Уведомлять персонально под роспись каждого работника обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

7.14.Привлечение работников к выполнению в детском саде ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию (с согласия работника) и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

7.15.0тветственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет работодатель (руководитель учреждения).

1. 16.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке изза невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере
   1. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест производить в повышенном размере (до 1296) по сравнению с тарифными ставками окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4 0/0, установленных постановлением Правительства РФ №870 от 20.11.2008

Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда (утверждены приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 (с изменениями и дополнениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа включенная в эти Перечни, требованиям безопасности, устанавливать конкретные размеры с учетом мнения СТ К в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Повышение, уменьшение или снятие таких выплат производить по результатам аттестации рабочих мест.

до проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, обеспечивать повышенную оплату труда.

* 1. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий производить в размере 100 руб

7.19.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а тате время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

8.0тветственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

9.В целях поощрения работников к повышению результативности

и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры выплат для каждой профессии определяются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера МДОКУ д/с «Звоночек» п. Зелёный Оричевского района Кировской области.

9.1 . Выплаты стимулирующего характера назначаются ежемесячно, ежеквартально, по итогам учебного года и производятся на основании приказа руководителя учреждения, который является локальным актом, а поэтому должен быть издан с учетом мотивированного мнения СТ К.

9.2.Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательных учреждениях и при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа,

-за наличие квалификационной категории со дня принятия решения аттестационной комиссией.

9.3.Предусмотрена гарантированная выплата за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности в размере 25 0/0 к базовому окладу.

10.С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труду производить как за сверхурочную работу: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

:ботодатель обязан обеспечить точный тельности сверхурочной работы каждого работника.

11.На воспитателей и других педагогических работников, экого ющих педагогическую работу без занятия штатной должности ало нового учебного года составляются и утверждаются кационные списки, которые должны быть согласованы с СТК. С татами тарификации работник должен быть ознакомлен под 

12.Наполняемость групп, установленная Типовым жого са нием, является предельной нормой обслуживания в ой группе, за часы работы, в которых оплата труда ствляется из установленной ставки заработной платы.

13.Совместным решением работодателя и СТК средства, нные от экономии фонда заработной платы, могут быть ены на поощрение (премии), на оказание материальнойудового и установление надбавок работникам.

4. СТК обязуется:и.

Принимать участие в работе тарифноИКЦИОННЫХ комиссий разработке всех локальных ивных документов учреждения в т.ч. по оплате труда

2. Осуществлять общественный контроль за :трацию ением правовых норм по оплате труда, своевременной и в м объеме выплатой заработной платы работникам.

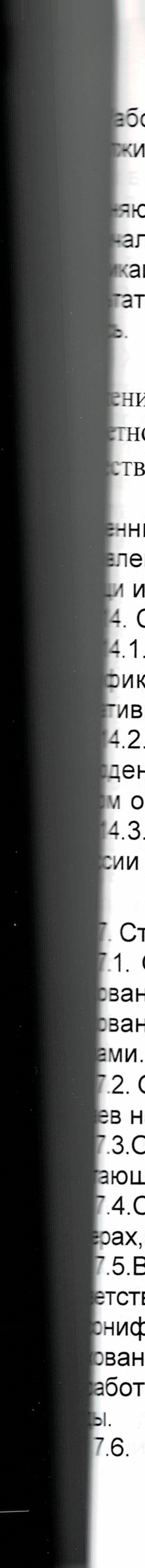
4.3. Представлять и защищать трудовые права членов СТ К в ии по трудовым спорам и суде.дата) Vll. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

1. Обеспечить права работников на обязательное социальное вание (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное вание работников в порядке, установленном федеральными
2. Осуществлять страхование работников от несчастных на производстве.межд) 3.06еспечить обязательное медицинское страхованием актом ющих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.;ательнох

4.Своевременно перечислять средства в страховые фонды в(ировско) рах, определяемых законодательством.

5.Внедрять в организации персонифицированный учет вствии с Законом РФ «Об индивидуальномпьными У нифицированном) учете в системе государственного пенсионноговзаимны) вания»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стажещиальноботной плате работающих для представления их в пенсионныеботникое



4.1.

тствии

1. Производить полную компенсацию расходов на лечение,авовых и

47-

протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.7 Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

1. 8.Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.10.06еспечивать содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

* 1. Обеспечивать предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности.
  2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники.

7.13.Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами сельской библиотеки в образовательных целях.

7.14.0рганизовать в учреждении общественное питание.

1. 15.06еспечивать дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер которых определяется с учетом мнения (по согласованию) СТК

7.16.0казывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) стк перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам

7.17 О существлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников. получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ацией учреждения; в случае расторжения трудового договора бственному желанию работающего пенсионера (и в других сада

18. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления вых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от инимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, енных на охрану труда.

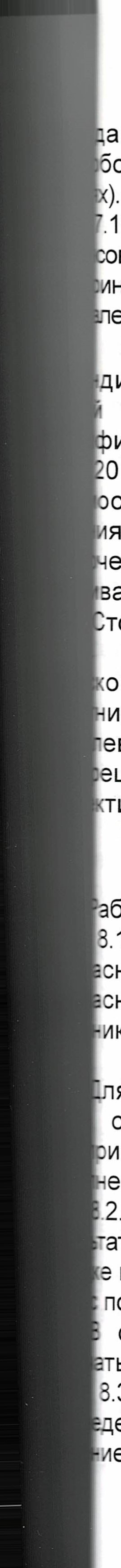
7.19. Возмещать расходы, связанные со служебными дировками работников, в том числе при направлении всада. населенный пункт для переподготовки или повышения ИКЦИИ.

0. В соответствии со ст. 323 ТК РФ работникам оплачивать сть проезда к месту консультации и (или) медицинского при наличии соответствующего медицинского ения, если эти услуги не могут быть получены по местуого вания работников.

тороны обязуются.

проводить работу в администрации Шалеговского ого поселения по выделению долгосрочных льготных ссуд икам детского сада для покупки или строительства жилья евых началах или индивидуальным способом• мю в ешать вопросы о выделении земельных участков для



пивного садоводства и огородничества

Vlll. Охрана труда и здоровья.

ботодатель обязуется:

3.1.06еспечить право работников учреждения на здоровые и оные условия труда, внедрение современных средств сности труда, предупреждающих производственный травматизм икновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК 

я реализации этого права заключить соглашение по охране с определением в нем организационных и технических лежду риятий по охране и безопасности труда, сроков их ктом нения, ответственных должностных лиц. льном



2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее вской татам осуществлять работу по охране и безопасности труда в э и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) последующей сертификацией. ими и состав аттестационной комиссии в обязательном порядкеМНЫХ ь членов СТК и комиссии по охране труда. льно3.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также ников еннЬIМИ на другую работу работниками учреждения и ие и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и ЗЫХ и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения раб( оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.4.06еспечивать наличие нормативных и справочне материалов по охране труда, правил, инструкций, журнал инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5.06еспечивать работников специальной одеждой, обувью другими средствами индивидуальной защиты, а тате моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми норма и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6.06еспечивать приобретение, хранение, стирку, сушк дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7.06еспечивать обязательное социальное страхование все работающих по трудовому договору от несчастных случаев производстве и профессиональных заболеваний в соответствии федеральным законом.

8.8.Сохранять место работы (должность) и средний заработс за работниками учреждения па время приостановления рабс органами государственного надзора и контроля за соблюдение: трудового законодательства вследствие нарушения требований охранк труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9.Прсводить своевременное расследование несчастны СЛучаев на производстве в соответствии с действующи законодательством и вести их учет.

8.10.В случае отказа работника от работы возникновении опасности для его жизни и здоровья вследств невыполнения работодателем нормативных требований по охран труда, предоставить работнику другую работу на время устранен такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой размере среднего заработка.

8.11.06еспечивать гарантии и льготы работникам, занятым н тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиям труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212

8.13.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители стк.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерши в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющи право на возмещение вреда по случаю потери кормильца пр исполнении им трудовых обязанностей.

8.15.0существлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16.0казывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17.06еспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18.Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.19. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.20.06орудовать комнату для отдыха работников организации.

8.21 „Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.22.0дин раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий больничных листов, лечение и отдых.

9.СТК обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов СТК и других работников учреждения;

-проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в детском сазе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Ж. Гарантии деятельности СТК.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1.Не допускается ограничение гарантированных законом СОЦКЛЬНО-ТРУДОВЫХ и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи

с его членством в СТК.

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

9.3. Работодатель издает и принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения СТК в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мотивированного мнения СТК.

9.4.Увсгънение работника, являющегося членом СТК, по пункту 2 пункту З и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения СТК.

9.5. Работодатель обязан предоставить СТК 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Считать работу председателя СТК, не освобожденного от своих основных обязанностей, социально значимой для учреждения и его работников и учитывая, что эта работа не входит в его функциональные обязанности как воспитателя, компенсировать затраченное им личное время д.пя общественной работы в интересах трудового коллектива, производить ему доплату из стимулирующего фонда в размере 50/0 в соответствии со ст 377 ч.7 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов СТ К на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Председатель, его заместители и члены СТК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, З и 5 ст. 81 ТК РФ, а таюке пунктом 7 ст. 77 ТК РФ не только с соблюдением общего порядка увольнения, но и с предварительного согласия ВЫШЕСТОЯИ-РГО выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

9.8.Работодатель предоставляет СТ К необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9.Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10.С учетом мнения СТК рассматривать следующие вопросы:

введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);

* + расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
  + привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
  + разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  + запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТКРФ);
  + очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  + система оплаты и стимулирования труда (ст. 144, 135 ТК РФ);
  + применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 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

-разработка и утверждение для работников правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

-создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

* + составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  + утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

* + размеры ПОВЫШеНИЯ заработной платы в ночное время (ст. 154

ТК РФ);

* + применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ); определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.11. Работодатель признает СТ К как представителя работников

Х. Обязательства СТК.

10. СТК обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях



деятельности» и ТК РФ.

10.2.Представлять во взаимоотношениях с работодатег интересы работников, не являющихся членами СТК, в случае, они уполномочили СТК представлять их интересы.

10.3.0существлять контроль за соблюдением работодател и его представителями трудового законодательства и ин нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.0существлять контроль за правильностью расходован фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда эконог,е заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждени 10.5.0существлять контроль за правильностью ведения хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесен в них записей, в том числе, при присвоении квалификационн категорий по результатам аттестации работников.

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

10.7.Направлять учредителю учреждения, в государственн инспекцию труда, в органы прокуратуры информации (обращен представления) о нарушениях руководителем учреждения заместителями законов и иных нормативных актов о труде; услоЕ коллективного договора, соглашения с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8.Представлять и защищать трудовые права членов С комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Содействовать разрешению индивидуальн трудового спора, для чего:

* + вести с представителем работодателя предварительн переговоры в интересах работника,  инициировать вопрос о создании в школе комиссии трудовым спорам (ПС);  разработать совместно с представителем работодат

Положение о ПС и утвердить его на общем собрании работнико - выдвигать кандидатуры в члены ПС от работников СТ К;

* + определять из числа членов СТК представителя работн при рассмотрении спора в ПС как по просьбе работника, так и собственной инициативе
  + контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений ПС- осуществлять контроль за выполнением решений ПС.

10.10.0существлять совместно с комиссией по социальн страхованию контроль за своевременным назначением и выпла работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.11 Осуществлять общественный контроль своевременным и полным перечислением страховых плате в пенсионный фонд.

10.12.0существлять контроль за правильностью своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13.Участвовать в работе комиссий учреждения по

|  |  |
| --- | --- |
| тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.  10.14.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 взносах | ада |
| работников.  10.15. Вести культурно-массовую и физкультурнооздоровительную работу в учреждении.  10.16.0казывать членам СТК бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам. | ада. |
| 10.17. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.  10.18. Представитель СТК детского сада принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующей общих собраний работников, которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда  10.19. Председатель СТК детского сада принимает участие в работе комиссий по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.  Ж. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.   1. Стороны договорились, что:   11.1. Работодатель направляет КОЛЛЕКТИВНЫЙ договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в | го |
| соответствующий орган по труду. | жду |
| 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по | том, |
| выполнению настоящего коллективного договора. | ном |

|  |  |
| --- | --- |
| 11.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для | жой |
| подведения итогов выполнения коллективного договора стороны | с |
| обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже | ли и |

одного раза в год.НЫХ Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятийЗНОпо выполнению коллективного договора и его положений иаков отчитываются о результатах контроля на общем собрании работникови один раз в полугодие.ИХ и

|  |  |
| --- | --- |
| 11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок азрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, спользуют все возможности для устранения причин, которые могут авлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения спользования работниками крайней меры их разрешения - забастовки. 11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств | эго сада |
| оллепивного договора виновная сторона или виновные лица несут тветственность в порядке, предусмотренном законодательством.  11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение З рёх) лет со дня подписания.  11.8.Стороны имеют право продлевать действие коллективного оговора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК | ого сада. |
| Ф).  11.9.Внесение изменений и дополнений в настоящий | дового |
| ллепивный договор в течение срока его действия производится по аимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения редложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой вместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и | 1 |
| оверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их бранием работников.  Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного оговора не могут ухудшать положение работников по сравнению с | рацию в |
| режним коллективным договором, отраслевым соглашением и лиональными соглашениями и нормами действующего законодательства  ст. 41 , ц ТК РФ).  1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора олжны быть начаты не позднее 30 июня 2016 года.  Приложения к коллективному договору.  1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения. | рта) |
| 2. Положение об оплате труда работников учреждения. | между |
| З. Положение о распределении фонда стимулирующего | актом, |
| рапера оплаты труда учреждения. | ательном ировской |

11.4. Рассматривают в период действия коллективного говора разногласия связанные с его выполнением.

 Председатель СТ К зтвии с

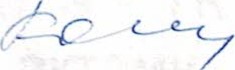


а

ю

ща

печати

 ъными и

в Качалова Т. И  взаимных

Ф. И.О ЦИаЛЬНО-

 ботников

5 201 3 годаи

авовых и