

Коллективный договор
между администрацией и работодателем
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Заокский детский сад №1» общеразвивающего вида
на 2017- 2019 гг.

Утвержден:

На общем собрании коллектива

МКДОУ «Заокский детский сад №1»

2 декабря 2016г.

Протокол № 4

от работодателя:
заведующая МКДОУ №1
М.Д. Одерова

от работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ №1
Лобанова И. А.



_____ м.п.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
муниципального образования Заокский район

коммерческий отдел администрации Заокского района
предприимчивость и с/б

Регистрационный номер 12 от 09 декабря 2016г.



1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Заокский детский сад общеразвивающего вида №1».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.
- 1.3 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, члены профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, председатель – Лобанова И. А., работодатель в лице его представителя – заведующая Одерова М.Д.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 При смене наименования учреждения, расторжении трудового договора руководителя учреждения коллективный договор сохраняет свое действие.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перевода прав собственности.
Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, без созыва общего собрания. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников

по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами.

1.12 Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

1.14 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

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

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

2.3 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем работы, режим, продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации и др. Работодатель знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, уставом ДООУ, правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором под подпись.

2.4 Работодатель разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности, инструкции по охране труда и технике безопасности, не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалифицированными характеристиками, должностными инструкциями.

2.5 Уменьшение или увеличение нагрузки на воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в ТК или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

1) сокращения количества групп в ДООУ;

2) временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной

нагрузки в таком случае не может превышать 1 месяц в течение календарного года);

- 3) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до 1 месяца;
- 4) восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту работу;
- 5) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора как правило, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.7 Работодатель осуществляет прием и увольнение сотрудников строго в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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

2.9 О введении изменений существующих 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 изменениях учебной 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3 Работодатель обязуется:

- 3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и медицинских работников.
- 3.3.2 Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в 3 лет.
- 3.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)
- 3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровню порядка, предусмотренного ст.173-146 ТК РФ.
- 3.3.5 Организовать 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 соответствующие квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- 3.3.6 Включить в аттестационную комиссию по МКДОУ представителей профкома.
- 3.4 Педагогические работники МКДОУ, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категории и имеющие стабильные результаты освоения воспитанниками образовательных программ выше средних, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетная грамота), при условии работы по профилю, проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

4. Высвобождение работников

- 4. Работодатель обязуется:
 - 4.1. Уведомлять профком о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 недели до его начал, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список, сокращенных должностей и работников.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
 - 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по ст.1 п. п.2, ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.
 - 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)
 - 4.4. Стороны договорились, что:
Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет, награжденные государственными

наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (ст. 91 ТК РФ, приложение № 1), утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
 - 5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
 - 5.3 Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для музыкальных работников – не более 24 часов; для педагога - психолога – не более 36 часов (18- рабочих дней, 18 – работа с документами); для учителя - логопеда - не более 36 часов (18- рабочих дней, 18 – работа с документами).
 - 5.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ абз.1). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).
 - 5.5 Неявка на работу без предварительного разрешения, а также опоздание должно подтверждаться документом или свидетельством.
 - 5.6 Работодатель дает возможность рационально использовать время воспитателя (составление планов, проведение педсоветов, привлечение, к выполнению несвойственных функций).
 - 5.7 Через комиссию по соцстрахованию работодатель совместно с профкомом обеспечивает санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников.
 - 5.8 Работодатель предоставляет всем педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по личному заявлению длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы, но с сохранением стажа и места работы (Постановление главы района № 490 от 27.08.01года).
 - 5.9 Работодатель предоставляет отпуск без содержания работнику по его письменному заявлению в связи с семейными обстоятельствами или по другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).
 - 5.10 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
 - а) по соглашению работника и работодателя;
 - б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенок - инвалид до 18 лет), а также лица,

осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 5.11 Воспитатели и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории детского сада и др.) в пределах установленного или рабочего времени.
- 5.12 Предоставлять работникам учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:
- а) для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
 - б) рождения ребенка - 1 календарных дней;
 - в) бракосочетания детей работника – 1 календарных дней;
 - г) бракосочетания работника – 2 календарных дней;
 - д) похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- 5.13 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.14 Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.15 Предоставлять без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- а) участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
 - б) работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году
 - в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - г) в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней
 - д) для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
 - е) тяжелое заболевание близкого родственника – до 3 календарных дней;
 - ж) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней.
- 5.16 Предоставлять к отпуску с сохранением заработной платы неосвобожденному Председателю профсоюзной организации 3 дня, членам профкома – 1 день, а также предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы поварам, работающим у плиты в количестве 6 рабочих дней.
- 5.17 Предоставлять к отпуску ежегодно, дополнительно, за работу с ненормированным рабочим днем, с сохранением заработной платы: заведующей МКДОУ – 8 дня (ТК РФ ст. 119).
- 5.18 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 5.19 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.
- Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании решения Собрания представителей МО Заокский район «О введении новой системы оплаты труда работникам муниципальных образовательных учреждений МО Заокского района».

6.2. Тарификация в соответствии с образованием, квалификацией и стажем составляется своевременно (до 5 сентября текущего года).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплат заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: аванс – 40% и заработная плата – 60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающийся работнику;
- размеров и оснований производственных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6.4. При совпадении выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке.

6.6. Производить выплату компенсационных доплат по условиям труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми или вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.)

6.7. Сохранять за работником заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9. Осуществлять премирование участников конкурсов «Воспитатель года», «Лидер в образовании».

6.10 Обеспечивается правильное своевременное начисление доплат и надбавок, лечебных пособий в размере должностного оклада к отпускным.

6.11 Оплачивается труд воспитателей и помощников воспитателей для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва-как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

6.12 Предоставляется педагогическим работникам ДООУ свободное время для участия в метод объединениях, конференциях.

6.13 Изменение оплаты труда заработной платы труда или размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа;
- 2) при получении образования - со дня предоставления документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии;
- 4) при увеличении базовой единицы.

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье 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 (Приложение № 11) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

7.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. Обеспечить работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №13).

7.5. Разработать и утвердить инструктажи по охране труд на каждое рабочее время с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

- 7.6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил инструктажей по охране труда.
- 7.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с трудовым кодексом и вести их учет.
- 7.10 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.
- 7.11 Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.
- 7.12 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.13 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.
- 7.14 Один раз в полгода информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.15 Профком обязуется проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 7.16 Работодатель обязан обеспечить санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания медицинской помощи.
- 7.17 Провести специальную оценку условий труда (бывшая аттестация рабочих мест) в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

8. 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 актов, содержащих нормы трудового права (ст. ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 8.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.
- 8.7. Работодатель освобождает от работ с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездом, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.8. Работодатель совместно с профсоюзами работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. ТК РФ).
- 8.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в размере 1 % от заработной платы.
- 8.10. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.
- 8.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечисления его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

9. 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 правах и гарантиях деятельности и ТК РФ. Представлять во

взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной Профорганизации.

- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих Нормы трудового права
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы и иных фондов ДОУ.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде
- 9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.
- 9.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников МКДОУ.
- 9.13. Осуществлять культурно – массовую работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания.

10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывающиеся о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4 Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня его подписания.

10.5 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6 Контроль за выполнением принятых сторон обязательств возлагается:

со стороны администрации – на заведующую МКДОУ №1 Одерову М. Д.;

со стороны профсоюза – на председателя профкома Лобанову И. А.

10.7 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Заведующая МКДОУ №1 Одурь Одерова М.Д.

Председатель профкома МКДОУ №1 Лобанов И.А.

Пронумеровано и прошито 13 листов

Заведующий МКДОУ « Зарокский детский сад

№1»



Одерева М.Д.

