

Управление образования администрации города Белгорода

Белгородская городская организация Профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Принят на общем собрании



МБДОУ д/с № 82
от 26.02.2016г № 1

Заведующий МБДОУ д/с № 82
М.В. Чернухина

Председатель профкома
МБДОУ д/с № 82
Е.Ю. Дьяченко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида № 82 г. Белгорода
на 26.02.2016 г. – 25.02.2019 г.

Белгород 2016

Администрация города Белгорода Управление по труду и социальному партнёрству УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 10/605р от 14.03 20 16 г.
 (подпись)

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	4
3. Вопросы занятости, дополнительного профессионального образования, высвобождение работников	5
4. Организация труда, режим работы, время отдыха	6
5. Стимулирование и оплаты труда	8
6. Социальные льготы и гарантии	10
7. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста	10
8. Улучшение условий и охрана труда	11
9. Гарантии профсоюзной деятельности в Учреждении	12
10. Обязательства профкома	13
11. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора.....	14
12. Приложения	15
Приложение №1 к коллективному договору	
Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с №82	
Приложение №2 к коллективному договору	
Соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда	
Приложение №3 к коллективному договору	
Выписка из протокола общего собрания работников МБДОУ д/с №82	
Приложение №4 к коллективному договору	
Перечень работ и профессий, по которым должны выдавать спецодежду и средства индивидуальной защиты (СИЗ) и их номенклатура.	
Приложение №5 к коллективному договору	
Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с № 82	

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключается на 2016-2019 годы и действует с момента подписания до вступления в силу нового договора.

1.2. Настоящий договор заключается между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного № 82 (в дальнейшем – Учреждение) в лице председателя профкома Дьяченко Елены Юрьевны, с одной стороны, и работодателем Учреждения в лице заведующего Чернухиной Марины Владимировны, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При смене форм собственности МБДОУ д/с №82 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.

1.10. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения Коллективного договора стороны отчитываются на общем собрании коллектива Учреждения один раз в год.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полной мере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 82 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и, как правило, на неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр отдается работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе, продолжительность рабочего времени, отпуска, размер базового должностного оклада, компенсационные, гарантированные доплаты и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с № 82, правилами внутреннего трудового распорядка,

правилами внутреннего распорядка обучающихся и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Вопросы занятости, дополнительного профессионального образования, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, определяет формы дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности.

3.2. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности проводить не реже одного раза в три года. На этот период педагогические работники освобождаются от работы, за ними сохраняется заработная плата (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств бюджета.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность». На основании решения аттестационной комиссии об установлении первой или высшей квалификационной категории базовый должностной оклад устанавливается со дня заседания аттестационной комиссией.

3.6. Работники, не имеющие высшей или первой квалификационной категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.7. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники: педагогические работники, имеющие квалификационные категории; проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в организации, в которой проводится аттестация; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

3.8. Уведомлять профком о планируемом изменении статуса Учреждения или возможном сокращении в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.10. Работникам, получившим уведомление по пункту 1.2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. В случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.13. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

3.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

Администрация обязуется:

4.1. Режим работы дошкольного учреждения установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), продолжительность рабочей недели установить пятидневной, график работы учреждения согласовывать с профкомом.

4.2. Установить общую продолжительность рабочего времени воспитателей (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) 36 часов в неделю.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Для старшей медицинской сестры, медицинской сестры, медицинской сестры по массажу продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.5. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.6. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные

нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября текущего года.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

График отпусков доводится до сведения всех работников и вывешивается на видном месте.

4.9. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по частям, перенос части ежегодного отпуска на другой срок допускается с письменного согласия работника (ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.11. Вновь принятым работникам предоставлять отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу в соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Педагогические работники дошкольного учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.13. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемого отпуска» минимальный отпуск устанавливается в 28 календарных дней для непедагогического состава и 42 календарных дня для всех педагогических работников (кроме специализированных групп, учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 56 календарных дней).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в 6 календарных дней для поваров, работающих у горячих плит.

4.14. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.15. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях (ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Стимулирование и оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 82 г. Белгорода (далее - Положение) разработанного в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (в редакции Постановления Правительства Белгородской области от 15.02.2016 г. № 38-пп), решением Совета депутатов города Белгорода от 24.07.2014 года №136 «Об утверждении Положения об оплате труда работников (кроме педагогических) муниципальных дошкольных учреждений и дошкольных групп на базе муниципальных общеобразовательных учреждений города Белгорода» (в редакции решений Совета депутатов города Белгорода от 23.12.2014 г. № 186, от 30.06.2015 года №247, от 25.02.2016 года № 338.)

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 82, финансируемых за счет средств областного и городского бюджетов.

При изменении системы оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в вышеуказанные положения и Коллективный договор.

5.2. В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.3. Изменение размеров должностных окладов должно производиться в соответствии с нормативными правовыми актами Белгородской области и города Белгорода.

5.4. Сохранить уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.)

5.5. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с изменениями условий оплаты труда.

5.6. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

5.7. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, осуществляются только с его согласия.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения:

- педагогическому персоналу: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца;
- административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину 5 числа следующего месяца.

Работник в праве выбрать способ получения заработной платы.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.10. Время простоя ввиду карантина, ремонта, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положения об оплате труда в учреждении и дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.11. Сохранять за работниками, участвовавшими в митинге из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, выплату заработной платы в полном объеме.

5.12. Заключать с работниками дополнительные соглашения к трудовому договору в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевода на новую работу в данном Учреждении по письменному согласию работника (в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации) по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

5.14. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

5.15. Работникам Учреждения, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной заработной платы не менее 8046 рублей.

6. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

6.1. Предоставлять педагогическим работникам право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризация) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.3. Обеспечивать остро нуждающихся работников Учреждения санаторно-курортными путевками.

6.4. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

6.5. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

6.7. Оказывать постоянную помощь и проявлять заботу к ветеранам – неработающим пенсионерам.

6.8. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям работников Учреждения до 14 лет (включительно).

6.9. Предоставлять льготы в размере 100% от установленной платы за содержание детей в МБДОУ д/с № 82 детям сотрудников, в соответствии с решением Совета депутатов города Белгорода «О предоставлении льгот на получение общедоступного дошкольного образования».

7. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста

Стороны договорились:

7.1. Воспитатель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

7.2. При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.3. Молодой воспитатель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производить по обоюдному согласию.

7.4. По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

8. Улучшение условий и охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний (ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

8.1.3. Один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения.

8.2. Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на работодателя.

8.3. Предусмотреть выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений на мероприятия по охране труда.

8.4. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников Учреждения на основании Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.5. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать уполномоченного от профкома по охране труда.

8.6. Проводить работниками, поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.7. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года. Проводить повторный инструктаж через каждые полгода.

8.8. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников Учреждения осуществлять не реже одного раза в 5 лет.

8.9. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

8.10. Обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами (приложение № 4).

8.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении работ или др.), производить соответствующие доплаты.

8.12. Обеспечить ежегодное прохождение медицинского осмотра работников Учреждения в соответствии со сроками и требованиями. Проводить гигиеническую подготовку работников за счет средств бюджета.

8.13. Обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режим.

8.14. Работники Учреждения имеют право отказаться от выполнения работ в связи с угрозой их жизни и здоровью, за работником должно быть сохранено место работы и заработная плата на время, необходимое для устранения аварийной ситуации.

8.15. Совместно с уполномоченными по охране труда от профкома организовать контроль за состоянием условий работы и охраны труда, выполнением Соглашений по охране труда, не менее 2 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в Учреждении.

9. Гарантии профсоюзной деятельности в Учреждении

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2. Разрешить обучение председателя профкома Учреждения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

9.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

9.4. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.5. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» и пунктом 5 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации Профсоюза.

9.6. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по специальной оценке условий труда, социальному страхованию, расследования несчастных случаев на производстве.

9.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации).
- График очередности предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Утверждение Правил внутреннего распорядка.
- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).
- Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации)

9.9. В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

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

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

10.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

10.6. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие с занимаемой должности, по специальной оценке условий труда, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

11.Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора

11.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока действия договора.

11.2. Отсутствие уведомления о пересмотре договора является основанием для его продления.

11.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации. Администрация отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

11.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешается путем принятия компромиссного решения.