**1. Общие требования**

1.1.Настоящий коллективный договор (соглашение) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 34».

1.2.Коллективный договор (соглашение) заключен в соответствии с Трудовым кодексом, иными законодательными и нормативными правовыми актами. С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3.Сторонами коллективного договора (соглашения) являются работники Учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, работодатель – в лице его представителя – заведующей МБДОУ Леммер Е.В.

1.4.Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ)

1.5.Действие настоящего коллективного договора (соглашения) распространяется на всех работников Учреждения. Профком обязуется разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6.Коллективный договор (соглашение) сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7.При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8.При смене форм собственности Учреждения коллективный договор (соглашение) сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9.В течение срока действия коллективного договора (соглашения) стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором (соглашения).

1.10.В течение срока действия коллективного договора (соглашения) ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

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

1.12.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.13.Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном Законодательством.

1.14.Контроль выполнения настоящего договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.15.Стороны договорились, что администрация учреждения, в лице заведующей МБДОУ, один раз в год отчитывается перед профсоюзной организацией и коллективом, на общем собрании работников Учреждения о результатах выполнения и соблюдения договора.

1.16.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает мнение с профкомом:

Федеральный закон «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ РФ.

– Положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;

– Тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

 – Соглашение по охране труда, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

 - Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)

1.17.Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

1.18.В настоящем коллективном договоре учтены Положения Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Администрацией Кемеровской области и работодателями области и отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным департаменту, территориального соглашения.

 **2. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МБДОУ; составленным на основе тарифных – квалификационных характеристик должностей работников Учреждений образования РФ.

2.3.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 68 ТК РФ). Один экземпляр обязательно вручается работнику. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.4.Трудовой договор с работником, заключается на неопределённый срок.

2.5.В трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6.Верхний предел нагрузки (учебной) может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением, при увеличении нагрузки ответственность за качество несёт руководитель.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения – по согласованию с профкомом.

2.8.Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть изменён по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

2.9.Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.10.Временное увеличение объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.11.Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12.Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности:

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

-Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

-Создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

-Обеспечивать безопасные, здоровые условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;

-Своевременно и в полном размере выплачивать сотрудникам заработную плату;

-Создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

-Соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-Исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации, заключать коллективный договор, соглашения;

-Знакомить работника под роспись с локальными, нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашением, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

-Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

-Соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

-Качественно выполнять работу, данную Работодателем;

-Исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения Работодателя, соответствующие его правомочиям. Основные права и обязанности изложены в ст.21 ТК РФ.

2.13.Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждения являются общие собрания, конференции, анкетирование, участие в разработке и принятии коллективного договора, других локальных актов учреждения. На собраниях, конференциях с участием руководителя обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

2.14.Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

-представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;

-проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечению прав работников.

-рассматривает планы социально-экономического развития учреждения;

-вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

2.15.Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном ТК РФ.

Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждении без согласия профсоюзного комитета учреждения и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

2.16.Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст.370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

-профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работника, являющегося членом профсоюза на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

-контроль правильности внесения записей в трудовые книжки работников, являющимися членами профсоюза;

-оказание членам профсоюза юридической и практической помощи в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессий.

 **3. Профессиональная подготовка, переподготовка,**

 **повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2.Работодатель обязуется:

-повышать квалификацию педагогических работников не чаще чем требуется законодательными актами;

3.3.Сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

 **4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ)

4.3.Трудоустроить в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4.Стороны договорились, что:

-преимущественное право на не увольнение при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),

-сотрудники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов;

-сотрудники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

- при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5.Стороны договорились:

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ обладают также работники:

-предпенсионного возраста - за два года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

-сотрудники, отработавшие в учреждении 10 и более лет;

-молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее 3 лет;

-инвалиды, независимо от причин инвалидности;

-имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

-одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей до 18 лет;

-работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

4.6.При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более лиц из одной семьи в течение года;

4.7.Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.8.Стороны определили, что работодатель:

-разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются мнения профкома и работников;

-предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест;

В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю.

Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы УО, службы занятости, кадровые агентства.

 **5. Рабочее время и время отдыха.**

В соответствии с положениями законодательства и другими нормативными правовыми актами РФ, законодательством Кемеровской области, положением об особенностях рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.06. № 69 устанавливаются с учётом режима деятельности учреждения, следующие режимы рабочего времени:

Режим рабочего времени воспитателей образовательных учреждений (группах) с 12- часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, в которой на каждую группу предусмотрено по 2 воспитателя.

Стороны пришли к соглашению с тем, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, годовым, календарным учебными графиками, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, 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 и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

-по согласованию между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, а также лиц, осуществляющими уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.Работа в выходные и праздничные нерабочие дни в случаях необходимости производится на основании ст.153 ТК РФ и локальных актов учреждения.

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

5.7.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года:

-о времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала;

-продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с соглашения работника в случаях, предусмотренных ст.24 ТК РФ.

5.8.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

-в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;

-на похороны близких родственников – 2 дня.

5.9.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогов по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

 **6.Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходили из того, что:

6.1.Оплата труда работников Учреждения осуществляется по новой системе оплаты труда, согласно постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и соответствующим отраслевым актам.

6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3.Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно до 25-го числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы.

6.4.Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда и включает в себя:

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с законодательными актами;

-размер надбавок и порядок их установления определяется Учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда. Надбавки и доплаты подразделяются на общие и необязательные (стимулирующие), обязательные надбавки, в свою очередь, могут носить компенсационный или стимулирующий характер.

-работнику, выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной Трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника, устанавливается по соглашению сторон Трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда Учреждения.

6.5.На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6.При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчётного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведённых удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

 **7. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2.Ходатайствует о предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении без скидок по оплате за их содержание.

7.3.Оказывает внимание неработающим пенсионерам из внебюджетных средств, в виде небольших подарков к праздникам (8 Марта, День дошкольного работника, День пожилого человека, Новый год).

7.5.Распределяет надбавки к заработной плате:

 Младшие воспитатели:

 10 %-работа с дезрастворами;

Машинист по стирке белья:

10% - работа с моющими средствами

Повара:

10 % - поднятие тяжестей;

12% - работа у горячей плиты;

12% - чистка овощей и рыбы.

7.5.Премировать сотрудников разовой премией в пределах стимулирующего фонда по итогам квартала, подготовки к началу учебного года, городского и областного мероприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. В соответствии с приложением о распределении стимулирующего фонда к «Положению об оплате труда»

7.6.Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полюсов по медицинской страховке.

7.7.Своевременно знакомить работников, с локальными, нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК)

  **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение совершенных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Два раза в год заслушивать на производственном или профсоюзном собрании отчёт о состоянии условий по охране труда в Учреждении, о выполнении мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.2.Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведёнными на другую работу сотрудниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда (2 раза в год – начало и конец учебного года).

8.3.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.4.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ) по согласованию с профкомом. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.5.Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.6.Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий по охране труда, выполнение соглашений по охране труда.

8.7.Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счёт бюджетных средств обслуживающему персоналу.

 **9.Гарантии профсоюзной деятельности.**

Права и гарантии профсоюзной организации, её выборных органов (профком и председатель), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положением первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 66». Реализуются с учётом генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федеральной профсоюзной организацией Кузбасса, работодателями Кемеровской области, областными, городскими соглашениями, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились:

9.1.Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы сотрудников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

9.4.Работодатель за счёт средств из стимулирующего фонда Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере не менее 10 % от оклада (ст.377 ТК РФ).

9.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профком на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, проводимых им семинаров и совещаний и других мероприятий.

9.6.Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

-предоставление отпусков;

-штатное расписание и тарификацию;

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)

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

-составление графиков сменности (ст.105 ТК РФ)

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

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

9.8.Председатель профкома и члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9.Работодатель не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, содействует в реализации прав профсоюзной организации . Не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством РФ, законодательством Кемеровской области социально-трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально-трудовым вопросам, по вопросам оплаты, охраны труда, о фактических сроках выплаты заработной платы.

 **10. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом. Контролировать соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения.

-осуществлять приём членов Профсоюза, принимать участие в приёме работников по социально-трудовым вопросам руководителем, рассматривать письменные обращения и жалобы членов профсоюза. Размещать в доступном для всех месте информационные листки о заседаниях профкома, информации с телевидения и радио.

10.2.Осуществлять контроль распределения стимулирующей части фонда заработной платы.

10.3.Осуществлять контроль 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.Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.5.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки по месту требования.

10.6.Осуществлять контроль своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в особых случаях (свадьба, похороны).

10.8.Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9.Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимно-уважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

 **11. Контролирование выполнения коллективного договора.**

 **Ответственность сторон.**

Стороны договорились:

11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3.Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании сотрудников (1 раз в год).

11.4.Рассмастивают в однодневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. (ст.43 ТК РФ).

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон. После предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).