

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №9  
Муниципального образования город Горячий Ключ  
(наименование хозяйствующего субъекта)

на 2016-2019 год(ы)

с «19» ноября 2016 г. до «18» ноября 2019 г.



Принят на собрании  
(конференции) трудового  
коллектива

«19» ноября 2016 года

По поручению собрания  
(конференции)  
Председатель профсоюзного  
комитета

Руководитель  
ЗАВЕДУЮЩАЯ МБДОУ д/с №9

(должность)

Долгополова Т.Ф.

(Ф.И.О.)

*Т.Ф. Долгополова*  
(подпись)

Котко Е.В.

(Ф.И.О.)

*Е.В. Котко*

(подпись)

Печать



## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9 «Радуга» представляемое заведующим Учреждения, действующим на основании Устава Учреждения, именуемое далее «Работодатель», и коллектив работников Учреждения, представляемый председателем профсоюзного комитета МБДОУ детсада № 9 «Радуга» на основании протокола общего собрания работников от «17 » сентября 2013г. именуемый далее «Работники».

1.2. Настоящий Договор заключен для регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении. Условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.3. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания.

1.4. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (главы 6, 7 ТК РФ).

Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

1.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень работ и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей с вредными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

## **2. Трудовой договор.**

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

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласию сторон и в письменной форме.

2.5.Объём нагрузки педагогического работника устанавливается работодателем исходя из количества часов по программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Объём нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.6.Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим работникам.

2.7.Нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право с согласия работника (ст.72,72.1,72.2 ТК) переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается во время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 01 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (только в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ).

2.8.Уменьшение и увеличение нагрузки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего Детсада, возможны только:

– по взаимному согласию сторон;

2.9.Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон ст.74 ТК.

О введении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в Детсаде работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10.Работодатель или его полномочный представитель обязан (до подписания трудового договора ст. 68 ТК РФ)ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Детсада, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Детсада, действующими в Детсаду и имеющими непосредственное отношение к выполнению работником его

трудовых функций.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, сменными графиками, учебным расписанием и планами массовых воспитательных мероприятий.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Расписания учебных занятий с воспитанниками и планы массовых воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством.

3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работника учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.1 13 ТК РФ с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзом коллектива Учреждения и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ)
- Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день ( 1-го сентября)
- Для проводов детей в армию – 2 дня

- Работникам, которые за отчетный год не были на больничном – 3 дня

3.6. По заявлению работника с согласия работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.7. Предоставлять педагогическим работникам (по их желанию) не реже, чем каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

3.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда связанных с не устраненным неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических и иных факторов, (согласно ст. 117 ТК РФ) и ненормированный рабочий день (Ст. 119 ТК РФ).

- заведующей МБДОУ д/с № 9 - 14 календарных дней за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ

- заместителю заведующей по учебно – воспитательной работе – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ

- заведующему хозяйством – 3 календарных дня за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ

- старшей мед. сестре (до 10 календарных дней в соответствии с Постановлением гос. Комитета Министерства СССР по вопросам труда и з/платы, Президиума всесоюзного центрального совета Профсоюзных союзов № 298/п. 22 от 25.10.1974г.)

- поварам (за работу в горячем цехе) – по результатам специальной оценки условий труда, либо не менее 7 календарных дней

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждается Правительством Российской Федерации.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда каждого работника учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Размер заработной платы работников Учреждения определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и на должностном окладе и включают в себя базовые ставки и базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.

4.3. Системы оплаты труда, применяемые Работодателем, предусматривают:

- базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большем объеме и (или) большей сложности и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда;

- стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, наполняемость групп устанавливается Типовым положением, является предельной нормой. Превышение

количества воспитанников компенсируется установлением доплаты, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты. Для формирования стимулирующей части заработной платы направляется не менее 20 % фонда оплаты труда;

– социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством.

4.5. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

– Положение об оплате труда работников МБДОУ детсад №9 «Радуга»;

– Положение о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ детсад №9 «Радуга».

Положения утверждаются приказом Работодателя и решением профсоюзного комитета Учреждения. Решение комитета об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов совета профсоюза, заседающего в полном составе.

4.6. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

4.7. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

4.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяца.

4.9. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 9-го и 24-го числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни. Заработная плата работникам перечисляется на карту Сберба VISA зарплатная. Все расходы, связанные с заполнением договора банковского счета и обслуживания банковской пластиковой карты относятся на счет Работодателя, расходы на изготовление пластиковой карты осуществляется за счет работника.

4.10. Сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

-длительной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;

-нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;

-возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;

-истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

## **5. Гарантии и компенсации.**

5.1. Обеспечивает представление в установленном порядке бесплатных квартир.

5.2. Обеспечить доставку топлива в натуре до 1 сентября.

5.3. Обеспечить выплату компенсации, согласно установленным нормам за потребление электроэнергии и потребление газа (на отопление и приготовление пищи) ежегодно.

5.4. Оказывать материальную помощь из средств экономии:

- при уходе на пенсию по старости в размере от 1000 рублей;

- юбилейные даты (женщины 50 лет. мужчины 55 лет. ) – от 1000 рублей;

- тяжелое материальное положение – от 1000 рублей;

- в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена) – от 1000 рублей;

- предпринять меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

- закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу (внести изменения в Положение об оплате труда).

5.5. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

5.6. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение травматизма и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 0.2% от фонда заработной платы – Финансирование из муниципального бюджета. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. ст.226 ТК РФ.

6.3. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ)

6.4. Проводить со всеми присутствующими на работе, а так же переведенным на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а так же смывающим и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

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

6.8. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.10. Обеспечить утвержденные инструкции по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения профсоюза ст. 112 ТК РФ.

6.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а так же внеочередное медицинское осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ним места работы и среднего заработка.

6.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.13. Профком обязуется организовать культурно-оздоровительные, Физкультурно-оздоровительные мероприятия членов профсоюза и других их работников учреждения: проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.14. Работники детского сада имеют право на получение бесплатной вакцинации против инфекционных заболеваний.

6.15. Использовать страховые взносы на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

## **7. Повышение квалификации.**

### **Профессиональная переподготовка работников учреждения**

7.1. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т. ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнения профсоюзного комитета Учреждения.

План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.

7.3. Работодатель обязан:

- обеспечить прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работника не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации



по программа очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы, суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание (в порядке и размере предусмотренном для лица, направляемых в служебные командировки, согласно ст. 187 ТК РФ) при наличии финансирования

- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- повышать квалификационные разряды и размеры оплаты труда работников в соответствии с итогами аттестации.

7.4. В соответствии с ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения части заработной платы.

7.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

## **8. Условия высвобождения работников**

8.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет Учреждения заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

8.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

8.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
  - работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет.
- работники, обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются).

8.4. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в профсоюзный комитет Учреждения должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т. ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

8.5. У работников Учреждения, высвобожденных в связи с сокращением численности или штата, после увольнения сохраняется право:

- на очередь на получение жилья, как для работника Учреждения;
- на пользование услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений на правах работника Учреждения.

8.6. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

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

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.4. Работодатель за счет средств надтарифного фонда производит ежемесячные выплаты уполномоченному по социальному страхованию 10% от основной ставки.

9.5. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома 10% от основной ставки (ст. 377 ГК РФ).

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально—экономического развития учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

## **10. Профком обязуется.**

10.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной

платы, внебюджетного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения,

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

10.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных прав работников.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации Педагогических работников учреждения.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении

## **11. Контроль исполнения настоящего договора.**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную комиссию в соответствии с органом по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.