

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение Детский сад №8 «Теремок»
655361. Республика Хакасия, Богородский район, село Большая Ерба, ул. Линейная, д.16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2015-2018 годы

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Гавдылева А.Г.
/Гавдылева А.Г./
«12» июня 2015 г.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
«12» июня 2015 г.

Гаах О.А.

Работодатель:

Заведующая МБДОУ
Гавдылева А.Г.
/А.Г. Гавдылева/
«12» июня 2015 г.



село Большая Ерба

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад №8 «Теремок».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, в лице их представителя – председателя трудового коллектива Гаах Ольги Андреевны.;
 - работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ Гавдылевой Анны Григорьевны.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
Работодатель:
 - признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросы оплаты труда, продолжительность рабочего времени, условий и оплаты труда, предоставление отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членами коллектива;
 - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
 - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями. Всех работников организации, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собрания, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч1. ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч.2. ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

В соответствии с ч.1. ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходя из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с новой системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

3.1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и других стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации.

3.1.3. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

Днями выплаты заработной платы являются 15 (число следующего месяца (зарплата) и 30 (текущего месяца (аванс)).

3.1.5. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

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

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

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

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

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

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязан-

ность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- 3.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера.
- 3.2.5. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.2.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 3.2.7. Оплата труда работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 3.2.8. Ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий включена в оклады (должностные оклады) педагогических работников. (ФЗ «Об образовании в РФ» ст.108 п.11).
- 3.3. При производственной необходимости опускается перевод работника без его согласия ст.72.2 ТК РФ на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае замещения временно отсутствующего работника, т. к. оставление детей дошкольного возраста без надзора заведомо создает опасность для их жизни и здоровья. Оплата труда работника производится по выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 3.4. Во всех остальных случаях перевод на другую работу допускается только письменного согласия работника.
- 3.5. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в действующей редакции 255-ФЗ «от 25.11.2013 №317 ФЗ»).
- 3.5.1. Больничные по собственной нетрудоспособности выплачиваются за первые три дня за счет работодателя (ст.3 п.2 п.п.1 255-ФЗ).
- 3.5.2. Средний заработок рассчитывается на весь календарный год и в случае изменения информации о начислениях предыдущих 2-х лет все пособия пересчитываются.
- 3.6. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрения (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.
- 3.7. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю и предоставляются выходные (еженедельный непрерывный отдых) – суббота, воскресенье (ст.111 ТК РФ).
- 4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) – суббота, воскресенье (ст.ст. 111, 333 ТК РФ).
- 4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 4.2. Очередность предоставления отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.
 - 4.2.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).
- 4.3. Работодатель обязуется:
 - 4.3.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ.
 - 4.3.2. По заявлению педагогического работника предоставлять через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенным Положением, утвержденным приказом МО РФ №855 от 24.10.2002 г.
- 4.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

- 5.1. Работодатель обеспечивает:
 - 5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
- 5.2. Стороны договорились, что:
 - 5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

- 5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 5.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
- Работодатель предоставляет возможность подготовки прохождения аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, обеспечивает установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 5.3.1. Педагогические работники Учреждения имеют право проходить не реже, чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
- 5.4. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.
- 5.5. Профсоюз осуществляет:
- 5.5.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
- 5.5.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Обеспечить право работников ДООУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).
- Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда (приложение №2).
- 6.2. По результатам аттестации рабочих мест осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке были включены члены профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.
- 6.3. Проводить со всеми вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ:

- обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасными методами и приемами выполнения работ;
 - ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
 - обучение оказанию первой помощи пострадавшим;
 - организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.
- 6.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.5. На время приостановки работ в ДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его и жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.
В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, который оплачивается работодателем как простой не по вине работника.
- 6.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.
- 6.8. Обеспечивать работников спецодеждой, согласно перечня, моющими и обеззараживающими средствами.
- 6.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).
- 6.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ).
- 6.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных лиц), членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 6.12. Профсоюзный комитет обязуется:
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДОУ;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ;
 - направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.
- 6.12.1. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
- 6.12.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.
- 6.12.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

- 6.12.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 6.12.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 6.12.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 7.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.
- 7.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2. ст.116 ТК РФ):
- бракосочетание работника;
 - проводы сына на службу в армию;
 - рождение ребенка;
 - похороны близких родственников – до 5-ти календарных дней.
- 7.3. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком (Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 г. №1206).
- 7.4. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
- 7.5. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
 - осуществляет правовые консультации по вопросам трудового права, социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- 8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.
- 8.2. Работодатель своевременно предоставляет в Министерство образования и науки РХ информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны подтверждают, что:

- 9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем Учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.
- 9.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.
- 9.1.4. В соответствии со ст.376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.
- 9.1.5. В соответствии со ст.374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3 или 5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работ, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.2. С учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.90 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

- 9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.
- 9.4. В соответствии со ст.370 ТК РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.
- 9.5. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились:
 - 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
 - 10.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
 - 10.3. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
 - 10.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
 - 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.