

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100
Тел.: (4822) 50-94-64, факс: (4822) 34-64-52
E-mail: employ@trudzanto.ru
trudzan.tverreg.ru
(трудзан.тверскаяобласть.рф)
ОКПО 21319042 ОГРН 1076952000212
ИНН/КПП 6950051325/695001001

16.04.18 № 2002-10

На _____ от _____

Государственная инспекция
труда в Тверской области

МДОУ «Красногорский
детский сад»

ул. Центральная, д. 10,
с. Красная Гора,
Калининский район,
Тверская область, 170551

Представителю работников
МДОУ «Красногорский
детский сад»

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор МДОУ «Красногорский детский сад» прошел уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации 16 апреля 2018 года.

Регистрационный номер 261.

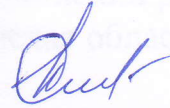
При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора (пункт)	Нормативный правовой акт (пункт, статья)
1.	При реорганизации в форме преобразования коллективный договор действует в течение срока реорганизации (п.1.9)	ч.4 ст.43 ТК РФ
2.	Уменьшен размер компенсации, выплачиваемой работодателем работнику при нарушении сроков выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (п.4.9)	Ст.236 ТК РФ
3.	Ограничивается круг лиц, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работодателем в обязательном порядке по заявлению работника (п. 6.2)	Ст.128 ТК РФ
4.	Работодатель обязуется продлевать срок действия присвоенных им квалификационных категорий вместо сохранения гарантий по оплате труда	п.24 приложения к приказу Минобрнауки России 07.04.2014

путем закрепления их в коллективном договоре предусмотрено продление действия квалификационных категорий (п.7.2)	№ 276
--	-------

Приложение: на 16 л. в 2 экз. во второй адрес.

Начальник Главного управления



С.А. Исаев

Главное управление по труду и занятости населения Гверской области сообщает о том, что Коллективный договор МДОУ «Красногорский детский сад» прошел обязательную регистрацию в соответствии со статьей 39 Трудового кодекса Российской Федерации 16 апреля 2018 года.

Регистрационным номер 261.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ пп	Условия коллективного договора (пункт)	Нормативный правовой акт (пункт, статья)
1.	При реорганизации в форме преобразования коллективный договор действует в течение срока реорганизации (п.1.9)	ч.4 ст.43 ТК РФ
2.	Уменьшен размер компенсации, выплачиваемой работодателем работнику при нарушении сроков выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (п.4.9)	Ст.236 ТК РФ
3.	Ограничивается круг лиц, имеющих право на отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работодателем в обязательном порядке по заявлению работника (п. 6.2)	Ст.128 ТК РФ
	Работодатель обязуется продлевать срок присвоения квалификационных категорий вместо сохранения гарантий по оплате труда	п.24 приложения к приказу Минобрнауки России от 07.04.2014

Сушкевич Н.Л.
8 (4822) 50 94 60

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

МДОУ « Красногорский детский сад»

на 2018-2020 год (ы)

От работодателя:

От работников:

Заведующий МДОУ

Представитель трудового
коллектива



Л.Л.Васильева

Г.Б.Туманова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » ____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____

(должность, ф.и.о. и подпись)

Главное управление по труду и занятости
населения Тверской области
Регистрационный № 261
16.04.2018 г.



С.А.Исаев

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении МДОУ «Красногорский детский сад» (далее по тексту - учреждение) на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы и преимущества для работников, а также создание более благоприятных условий труда и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые заведующим (работодателем). Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – Гульноры Баймановны Тумановой;

работодатель в лице его представителя – заведующего – Любови Леонидовны Васильевой.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Представитель работников обязуется разъяснять работникам

положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё 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 своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителей работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учёт мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,

внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются ТК РФ, законом «Об образовании», приказами и распоряжениями руководства учреждения, Уставом учреждения, законами Российской Федерации.

2.2. Заключение трудового договора:

- прием на работу, увольнение осуществляется работодателем в соответствии с ТК РФ (ст.68);
- прием на временную работу производится с указанием срока испытания, но не более 3-х месяцев (ст.70 ТК РФ);
- изменения условий договора (увеличение, уменьшение нагрузки, режима работы, организации условий труда) возможны в случаях взаимного согласия сторон, при изменении законодательства или в организации деятельности учреждения;
- каждого вновь принятого работника работодатель обязан знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, коллективным договором и иными локальными актами.
- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Работник учреждения имеет право на нормированную рабочую неделю (с.100,103 ТК РФ).

3.2. Для работников и руководителя учреждения, расположенного в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), для музыкальных руководителей- не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

- по соглашению между рабочим и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Сверхурочными считаются работы, к которым привлекаются работники

- (по инициативе заведующего) с нормированным рабочим днем в случае ликвидации аварии и других срочных неотложных работ, или для продолжения работы из-за неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (ст.152 ТК РФ)

3.6. По желанию работника (с его письменного заявления), он может за пределами основной работы временно работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

3.7. Работа в праздничные и в выходные дни запрещена. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе по письменному распоряжению работодателя без согласия работника производится только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.8. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, для педагогических работников - 42 календарных дня.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующим учреждения до 15 декабря текущего года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125ТК РФ.

3.9.Работникам учреждения, совмещающим работу с обучением

предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями ст.173 ТК РФ.

3.10. Работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время сроком до 14 дней по их письменному заявлению (ст. 263 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан предоставить отпуск работнику учреждения в удобное для него время при предоставлении путевки в санаторий, профилакторий (по заявлению).

3.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.13. Педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может оформить длительный отпуск сроком на 1 год.

3.14. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда.

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

4.2. Оплата труда работникам осуществляется в зависимости от установленного разряда, по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также подтвержденной квалификационной категорией в результате аттестации.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц, 11 и 26 числа каждого месяца, перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.5. Работникам выполняющих дополнительный объем работ, не входящих в их обязанности, устанавливаются доплаты (или поощрение за труд). Размер доплаты устанавливается с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ) и по договоренности сторон.

4.6. За время простоя не по вине работника за ним сохраняется не менее

2/3 его средней заработной платы.

4.7. Экономия фонда заработной платы учреждения могут быть направлены на поощрение, премирование, выплату надбавок и оказание единовременной материальной помощи.

4.8. Все положения о премировании, выплате вознаграждений, установлению доплат и надбавок утверждается заведующим учреждением.

4.9. Обязанности заведующего учреждения:

- обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с присвоенным разрядом, категорией, занимаемой должностью, утвержденной системой оплаты труда, дополнительными льготами и гарантиями, (согласно коллективного договора), со строгим соблюдением сроков, разрабатываемых и утвержденных на общем собрании коллектива;
- не требовать от работника бесплатного выполнения обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, или устанавливать доплату за производимую работу;
- производить доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- своевременно информировать коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда.

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

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

Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, гарантии в соответствии со ст.414 ТК РФ.

4.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере.

4.11. Работник имеет право на приостановку работы; поставив в известность руководителя в письменной форме за 3 дня до приостановки при нарушении срока выплаты зарплаты.

5. Охрана труда и здоровья работников ДОУ

5.1. Обязанности заведующего:

- создавать здоровые и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм, возникновение профессиональных заболеваний;
- создавать условия для качественного труда, освоения передового опыта, повышения квалификации работников;
- устанавливать режим работы и отдыха работникам;
- обеспечить работника соответствующими нормами санитарно-бытовых условий труда и считать обоснованным отказ работника выполнять работу в случае не обеспечения для него безопасных условий труда, создающих угрозу жизни и здоровья;
- заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным приемам выполнения работ, оказанию первой помощи;
- организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- выделять средства, предусмотренные законом, на мероприятия по охране труда;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всем работающим по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.98 №125;
- сохранять место работы и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220ТК РФ) с соблюдением трудового законодательства;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома;
- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
- осуществлять совместно контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.213ТК РФ);
- гарантирует медицинское и пенсионное страхование работникам учреждения;
- отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не допускать к работе сотрудников, уклоняющихся от прохождения

медосмотров;

- устанавливать доплаты работникам с тяжелыми и вредными условиями труда не ниже 4%.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Поощрять работников учреждения за достижение высоких результатов, победителей в конкурсах: «Воспитатель года» и др. за активную общественную работу.

6.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака – до пяти календарных дней;
- с рождением ребенка (отцу) – до пяти календарных дней.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7.1. Стороны пришли к согласию в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- Учитывать присвоенные педагогическим работникам категории при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов.
- При аттестации работника на соответствие занимаемой должности в представлении, наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.
- Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников

для трудоустройства на новые рабочие места.

- В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, средне-специального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
- Устанавливать работникам прошедшим аттестацию соответствующую квалификационную категорию, разряд оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- Продлевать срок действия квалификационных категорий, на основании заявления работников учреждения, не более чем на 1,5 года в случаях:
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - длительного лишения трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);
 - истечения срока действия категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось 2 года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8.1. Работодатель обязуется:

- Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы

- Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст.81 настоящего Кодекса с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.373)

8.2.Стороны договорились о том, что:

- Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (помимо лиц указанных в статье 179) имеют:
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
 - проработавшие в учреждении более 10 лет;
 - одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители детей-инвалидов до 18 лет;
 - лица, имеющие государственные награды за педагогическую деятельность;
 - не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.
- Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущество права приема на работу при появлении вакансий.
- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением.

9. Права и обязанности сторон

9.1.Работодатель имеет право:

- На управление образовательным процессом.
- Вести прием на работу работников учреждения, устанавливать им должностные требования, дополнительные льготы и гарантии.
- Применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением в учреждении, налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязан:

- Создавать необходимые условия для работников и воспитанников учреждения, применять необходимые меры к улучшению их положения на работе.
- Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
 - о перспективах развития учреждения,
 - об изменениях структуры, штата учреждения,
 - о бюджете учреждения и расходовании внебюджетных средств.

9.3. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего коллектива, осуществляет контроль по реализации коллективного договора.

9.4. Представительный орган трудового коллектива обязан:

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах,
- защищать законные интересы работников учреждения;
- осуществлять правовую помощь работникам учреждения;
- выполнять соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения (ФЗ от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их деятельности, правах и гарантиях»);
- обеспечивать регулярное информирование работников учреждения о принимаемых мерах по их защите;
- представлять в управление образования администрации муниципального образования Тверской области « Калининский район», администрацию муниципального образования Тверской области « Калининский район», Законодательное собрание Тверской области, Государственную Думу, Правительство Российской Федерации предложения, направленные на обеспечение прав и интересов работников учреждения в вопросах оплаты труда, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, условий охраны труда, профилактики травматизма, оздоровления, улучшения жилищных условий;
- осуществлять в установленном порядке контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10. Гарантии и условия работы для администрации (заведующего, работодателя)

10.1. Представитель трудового коллектива признает администрацию как распорядительный орган управления и проявляет уважительное отношение к нормативным актам, регулирующим деятельность учреждения.

10.2. Трудовой коллектив учреждения не вмешивается в оперативную деятельность администрации за исключением пунктов, оговоренных данным договором.

10.3. Представитель трудового коллектива обязуется анализировать выполнение коллективного договора.

10.4. Трудовой коллектив обязуется заслушивать заведующего по итогам полугодия и года, выносить результат на обсуждение всего коллектива, вносить предложения по совершенствованию коллективного договора (ст.53 ТК РФ).

11. Гарантии и условия работы для выборного представителя трудового коллектива (председателя первичной профсоюзной организации)

11.1. Администрация признает представителя трудового коллектива защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников.

11.2. Администрация учитывает мнения представителя трудового коллектива, предоставляет информацию по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников (ст.51)

11.3. Представитель трудового коллектива участвует в рассмотрении коллективных и индивидуальных споров, связанных с нарушением законодательства, условиями коллективного договора.

11.4. Администрация принимает решения с учетом мнения Трудового коллектива в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Работодатель обязан предоставлять Трудовому коллективу:

- безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;
- возможность размещения информации в доступном для всех

месте;

- право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

11.6. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.7. Работодатель с учетом мнения Трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст.82.374ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.123ТК РФ)
- установление заработной платы (ст.135ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст.159ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК РФ)
- массовые увольнения (ст.81ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196)

12. Стороны договорились о следующем

12.1. Взаимная информация о нарушениях трудового законодательства, условий коллективного договора, безотлагательно рассматриваются и принимаются меры по их устранению.

12.2. Решения, касающиеся изменений в оплате труда, премирования, установления доплат и другие, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

12.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению

настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществлять контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться по результатам на общем собрании.

13. Заключительные положения

13.1. Заведующий и представитель Трудового коллектива доводят текст настоящего коллективного договора до работников учреждения.

13.2. Подведение предварительных итогов работы сторон, заключивших данный коллективный договор по его выполнению, проводят 1 раз в полугодие.

13.3. Отчет о выполнении настоящего коллективного договора рассматривается на общем собрании учреждения не позднее октября каждого года.

13.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного.

13.6. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более 3-х лет.

13.7. Контроль выполнения принятых сторонами обязательств по коллективному договору возлагается на заведующего учреждения и представителя Трудового коллектива учреждения.