

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Тотемский детский сад №9 «Сказка»
на 2022-2024 годы**

Принят на Общем собрании
работников учреждения
протокол заседания от 04.03.2022 № 2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Тотемский детский сад №9 «Сказка» (далее – Учреждение).

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Первичная организация профсоюза работников Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Трофимовой Ольги Борисовны (далее – организация Профсоюза) и заведующего Учреждением Копосовой Наталии Владимировны (далее – Работодатель).

1.4. Организация Профсоюза выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях, полномочным представителем работников образовательных учреждений при разработке, заключении и изменении Коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.5. Работники, не являющиеся членами организации Профсоюза, имеют право уполномочить ее представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.6. Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональным и территориальным Соглашениями. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора и неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное ПРЕДЛОЖЕНИЕ о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением Коллективного договора Учреждения и оформляются ПРИЛОЖЕНИЕМ к Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до работников Учреждения.

Пересмотр сторонами обязательств не должен приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников Учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 09.03.2022 года. Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок до 3-х лет.

1.10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за 3 месяца до истечения его срока.

1.11. Стороны доводят текст Коллективного договора до сведения работников. В течение 7 дней со дня его подписания проводят уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.

1.13. При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора на не более установленного срока действия настоящего Коллективного договора.

1.15. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда.
- 3) Соглашение по охране труда.
- 4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.
- 5) Перечень бесплатной выдачи санитарной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание обучающихся (воспитанников).
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
- 7) Перечень профессий и должностей работников, для проведения периодических медицинских осмотров.

Другие локальные нормативные акты.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.1.2. Создать Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением Коллективного договора Учреждения. Принять и утвердить Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением Коллективного договора, в котором определить порядок ее работы.

2.1.3. Предоставлять друг другу информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические интересы работников, проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения, предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях органов самоуправления Учреждения, временных рабочих групп и комиссий при

рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнения.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

Согласовывать с организацией Профсоюза проекты нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права.

Обеспечивать участие представителей организации Профсоюза в работе аттестационной, экспертных и других комиссий.

2.2. Организация Профсоюза:

2.2.1. Всемерно содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности работников Учреждения.

2.2.2. В пределах своей компетенции, вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

2.2.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов организации Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь членам организации Профсоюза.

2.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Коллективным договором.

2.2.5. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения.

2.2.6. Анализирует социально-экономическое положение работников Учреждения, может взаимодействовать с депутатами органов местного самоуправления, Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы РФ от Вологодской области в отстаивании интересов и социальной защищенности работников Учреждения.

2.3. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении:

2.3.1. Стороны ежегодно обязуются информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.3.2. Отчет о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на Общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

2.3.3. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Коллективного договора размещается в уголке (доступном месте) организации Профсоюза, на сайте Учреждения.

2.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством РФ порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовок.

2.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

3.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников Учреждения.

3.2. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

3.2.1. **Массовое высвобождение** работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления организации Профсоюза и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

3.2.2. **При сокращении** численности или штата работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и организацией Профсоюза.

3.2.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- родителям (законным представителям), воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Председателя профсоюзного комитета (далее – Профком) организации Профсоюза письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Председателю Профкома проект приказа об утверждении штатного расписания и срока введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники Учреждения предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.2.5. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения и истечения срочного трудового договора (эффективного контракта) после окончания беременности.

3.2.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации Учреждения.

3.2.7. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же Учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в Учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.2.8. Увольнение работников, являющихся членами организации Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом Учреждения.

3.2.9. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами организации Профсоюза, на высвобождение, Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

3.2.10. При получении согласия Профкома на увольнение работника Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым Соглашением, территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор (эффективного контракта) – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

Условия трудовых договоров (эффективных контрактов), ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством РФ, региональным соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

4.3. **Трудовой договор** (эффективный контракт) с работниками Учреждения заключается **на неопределенный срок**. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. В трехдневный срок со дня фактического начала работы Работодатель издает приказ о приеме на работу, объявляет работнику под роспись, выдает работнику копию приказа, надлежаще заверенную.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

4.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.5. Трудовой договор (эффективный контракт) работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заведующего Учреждением и его заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством РФ;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, законодательством РФ.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (эффективном контракте).

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией.

4.7. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта) допускается в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также образовательных программ и т.д.).

О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

4.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. **Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством РФ, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

5.3. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад:

- 36 часов в неделю – воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу;
- 30 часов в неделю — инструктору по физической культуре;
- 20 часов в неделю – учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования;

а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников, заведующего Учреждением и заместителей заведующего норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

Воспитатели и старший воспитатель Учреждения имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы (повышение квалификации, самообразование, подготовка к занятиям и др.) без обязательного присутствия в Учреждении в условиях 36-ти часовой рабочей недели.

5.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые являются приложением к Коллективному договору.

5.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в количестве не менее 3-х календарных дней.

5.7. **Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.12. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечению шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.13. Работникам может быть предоставлен:

по письменному заявлению **краткосрочный оплачиваемый отпуск** по семейным обстоятельствам (при наличии средств экономии фонда оплаты труда работников Учреждения):

- регистрации собственного брака - 3 календарных дня ,
- рождения ребенка - 1 календарный день,
- смерти членов семьи (родители, супруги, дети) - 1 календарный день,
- родителям детей первоклассников (для сопровождения в школу 1 сентября) –1 календарный день;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ);
- донорам крови (ст. 186 ТК РФ) после каждого дня сдачи крови и ее компонентов 1 день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

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**:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и

органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 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 пяти календарных дней;

- работникам, в случае возникновения чрезвычайной ситуации (пожары, несчастные случаи, уход за тяжелобольным членом семьи, если не возможно оформление больничного листа и определение его в стационар) – 3 календарных дня;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.15. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.16. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о распределении средств экономии фонда оплаты труда, разработанными в Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В заработную плату входят:

У педагогических работников:

- минимальный должностной оклад;

- отраслевой коэффициент;

- коэффициент уровня образования;

- коэффициент за квалификационную категорию;

- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение издательской продукции и периодических изданий;

- выплаты компенсационного характера;

- стимулирующие выплаты.

У работников обслуживающего персонала:

- минимальный оклад;

- отраслевой коэффициент;

- выплаты компенсационного характера;

- стимулирующие выплаты.

У административных работников:

- минимальный должностной оклад;

- персональный коэффициент;

- коэффициент уровня образования;

- коэффициент наполняемости;

- выплаты компенсационного характера;

- стимулирующие выплаты.

6.3. За работу с молодыми педагогами - **наставничество**, устанавливается доплата на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.4. Работодатель выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

6.5. Выплата заработной платы производится **14 и 29** числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается заработная плата.

6.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

7.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 7.04. 2014 № 276

Аттестация заведующего Учреждением проводится аттестационной комиссией Управления образования администрации Тотемского муниципального района.

Аттестация заместителя заведующего Учреждением проводится комиссией по аттестации педагогических работников Учреждения с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Аттестация педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится комиссией по аттестации педагогических работников Учреждения с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.2. При проведении аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности варианты проведения письменного квалификационного экзамена определяются по выбору аттестуемого педагогического работника:

- подготовка конспекта занятия;
- решение педагогических ситуаций.

7.3. Квалификационные категории (первая, высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

-при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

-при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, если их аттестация осуществлялась:

аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной, аттестационной комиссией образовательного учреждения) - до 1 января 2011 года;

аттестационной комиссией - после 1 января 2011 года;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях:

Таблица 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель, тьютер
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования; тьютер
Учитель при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Методист, старший методист	воспитатель, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	педагог дополнительного образования
Музыкальный руководитель	Воспитатель

7.4. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (см. Таблицу 1).

7.5. Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:

- длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- прохождения военной службы по призыву;
- могут учитываться:
 - при установлении оплаты труда сроком на 1 год,
 - при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом заведующего Учреждением по согласованию с Профкомом с момента выхода педагога на работу.

7.6. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

7.7. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в Учреждении, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель:

8.1.1 Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ, включает их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

8.1.2. Создает службу по охране труда в Учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В Учреждении с численностью работников менее 50 человек обязанности по охране труда возлагается на работника, прошедшего обучение по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.1.4. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в Учреждении.

8.1.5. Обеспечивает за счет средств Учреждения:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу) осмотры (обследования) работников,
- периодические медицинские осмотры (обследования) работников,
- профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию,
- обязательную медицинскую вакцинацию.

В соответствии со ст. 185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводят медицинские осмотры,

8.1.6. Обеспечивает работников за счет средств Учреждения сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

8.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.10. Организует специальную оценку условий труда на рабочем месте.

8.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.12. Обеспечивает обучение электротехнического, неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе.

8.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.1.16. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

8.1.17. Обеспечивает санитарно- бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно - гигиеническими требованиями.

8.1.18. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.19. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.20. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.1.21. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда с Профкомом, которое является приложением к Коллективному договору.

8.1.22. Назначает приказом по Учреждению лицо, ответственное за электрохозяйство в Учреждении.

8.2. Профком

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссий по охране труда в Учреждении.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в Учреждении.

8.2.6. Разрабатывает раздел Коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к Коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.8. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.9. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание Профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.10. В случаях ухудшения условий образовательного процесса, труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда Профкома вправе вносить представление Работодателю, в Управление образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

9.1. Считать, что права и гарантии деятельности организации Профсоюза определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования РФ, региональным Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель и его представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии организации Профсоюза, содействовать ее деятельности.

9.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей организации Профсоюза в работе конференций (совещаний, собраний) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений, Коллективного договора, в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, экспертных и аттестационной комиссий.

9.2.4. Безвозмездно предоставлять организации Профсоюза помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами организации Профсоюза.

9.2.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уполномочивших организацию Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляет на счет организации Профсоюза денежные средства в размере одного процента заработной платы работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов организации Профсоюза.

9.2.7. Производить оплату труда не освобожденных от основной работы председателей Профкома за счет стимулирующего фонда оплаты труда Учреждении в размерах не менее 10 % должностного оклада.

9.2.8. Работникам Учреждения при увольнении, в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются Работодателем при составлении Плана ФХД на очередной финансовый год.

9.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллективных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.2. Члены организации Профсоюза, уполномоченные по охране труда, представители организации Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе экспертных и аттестационной, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.3. Члены организации Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

9.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют Управлению образования и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

9.5. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность организации Профсоюза, осуществляющей уставные задачи.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

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

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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 данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

10.12. Ежеквартально предоставлять членам профсоюза отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза за счет средств от поступления членских взносов в первичную профсоюзную организацию в случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родных братьев и сестер, родителей, детей, супругов);

- окончания детей сотрудников средней общеобразовательной школы;

- длительного лечения сотрудника;

- на новогодние детские подарки.

От работодателя:
заведующий МБДОУ
«Тотемский детский сад №9 «Сказка»
_____ Н.В. Копосова

От работников:
председатель профкома МБДОУ
«Тотемский детский сад №9 «Сказка»
_____ О.Б. Трофимова