

муниципальное бюджетное учреждение – образовательная организация  
дополнительного образования детей  
«Снежинская детская художественная школа»

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Л.В.Канова

«\_» \_\_\_\_\_ 2013 год

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор

\_\_\_\_\_ Р.А.Кузнецова

«\_» \_\_\_\_\_ 2013 год

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **I Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении – образовательной организации дополнительного образования детей «Снежинская детская художественная школа».

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 соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

Работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

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 3-дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.(ст. 43 ТК РФ).

1.8 При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8.1 При истечении установленного срока коллективного договора, стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9 При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случая увольнения работника.

1.13 Пересмотр условий настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

1.15 Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом Учреждения локальных нормативных актов, регулирующих трудовые вопросы в Учреждении;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1.16 Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется сторонами, в соответствии с трудовым законодательством. При выявлении нарушений в реализации Коллективного договора комиссия в письменной форме сообщает об этом работодателю, профкому Учреждения. Стороны обязаны в этом случае в 10 дневный срок провести взаимные консультации и принять совместное решение (ст.370 ТК РФ).

1.17 Настоящий Коллективный договор предусматривает, что профком Учреждения, в случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия принятого договора, вправе внести Работодателю требование профкома об устранении этих нарушений.(ст. 19 ФЗ о профсоюзах).

## **II Трудовой договор**

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

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

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

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим рабочего времени, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования администрации Снежинского городского округа и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## **III Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, график повышения квалификации, с учетом перспектив развития Учреждения и финансовой обеспеченности.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с графиком повышения квалификации.

3.3.2 Осуществлять профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3 В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, 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).

3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. От 2 25.11.2013) «Об образовании в Российской Федерации» и устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, расписанием занятий, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, и иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

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

4.5 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.6 Работа в выходные дни и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с согласия профкома.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходные или нерабочие праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет и других категорий работников, в соответствии с ТК РФ и с учетом мнения профкома.

4.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

4.9 Работодатель обязуется:

4.9.1. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724.

4.9.2 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:  
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, ст.101 ТК РФ. Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней.

4.9.3 Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, мужа, жены) – 3 календарных дня;

4.9.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);

4.9.5 Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должны быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **V Оплата труда**

Работодатель обязуется:

5.1 Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц – 5 и 20 числа. Оплату отпуска производить не менее чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

5.2 Выплачивать премию и материальную помощь согласно «Положению о размерах и условиях оплаты труда, порядке формирования фонда оплаты труда работников «Снежинская ДХШ» с согласия представителя профкома Учреждения.

5.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

5.4 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.5 Производить доплаты сотрудникам Учреждения в случаях, предусмотренных ст. 151 ТК РФ.

## **VI Охрана труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Работодатель обязуется обеспечить:

6.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 №90-ФЗ, от 30.12.2008 №313-ФЗ);

6.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.7. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.8. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.9. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

6.10. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 №90-ФЗ, от 30.11.2011 №353-ФЗ, от 25.11.2013 №317\_ФЗ);

6.11. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.12. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

6.13. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.14. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.15. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

Работники Учреждения обязуются:

6.16. Соблюдать требования охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).

6.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, обеспечивать их сохранность, а так же сохранность государственного и личного имущества (личная одежда и обувь).

6.18. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ).

6.19 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.20 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

## **VII Социальные льготы и гарантии**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей, которая с 01.09.2013 г. входит в должностной оклад работника.

7.2 Производит единовременные выплаты работающим юбилярам (50,55,60,65,70,75 лет) в сумме 500 рублей.

7.3 Производит единовременные выплаты сотрудникам в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) в сумме 1500 рублей.

7.4 Производит единовременную выплату при выходе на пенсию с 01.2004 впервые работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Учреждении: с 15 до 20 лет - 1000 рублей; с 20 до 25 лет – 2000 рублей; с 25 до 30 лет – 3000 рублей; с 30 до 35 лет – 4000 рублей; с 35 до 40 лет – 5000 рублей; с 40 лет и более – 6000 рублей..

7.5. Производит единовременную выплату сотрудникам в случае каких-либо экстремальных ситуаций (пожар, кража, автокатастрофы) до 1500 рублей.

## **VIII Гарантии при увольнении**

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

Стороны договорились, что:

8.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

8.3.2. 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.

8.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в Учреждении, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

## **IX Гарантии деятельности профкома**

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 , п.5 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. №377 ТК РФ).

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9 Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 и п.5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по социально-трудовым вопросам .

9.11 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12 Работодатель с согласия профкома рассматривает 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **X Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1 представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профкома, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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 расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4 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.

10.5 Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7 Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с администрацией – по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

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

10.12 Осуществлять ежегодно материальную помощь членам профсоюза.

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

## **XI Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

11.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2 Профком осуществляет постоянный контроль за соблюдением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения.

11.3 Рассматривают в 7 -дневный срок, ст. 370 ТК РФ, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.6 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Перечень  
Должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность  
дополнительного отпуска

<b>№</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Кол.дней</b>
1	Бухгалтер	4
2	Главный бухгалтер	6
3	Заместитель директора по АХР	6
4	Инспектор по контролю за исполнением поручений	3
5	Уборщик служебных помещений	3