

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка - детский сад № 371» г. Пермь
(МАДОУ «ЦРР-детский сад № 371» г. Пермь)

614022, Пермский край, г. Пермь, ул. Стахановская, 6 А

ОГРН 1025901209487

ИНН 5905006449

телефон +7(342) 2077523

электронная почта madou371@mail.ru

количество работников 89

количество членов Профсоюза 39

охват профсоюзным членством 44 %

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2022 годы

От работников:

Председатель ППО
МАДОУ «ЦРР-детский сад № 371» г. Пермь

Мог / Т.А. Москвина

«27» МАРТА 2019 г.

От работодателя:

Заведующий
МАДОУ «ЦРР-детский сад № 371» г. Пермь

Рожкова / И.Ю. Рожкова
М.П.

2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:

на профсоюзном собрании коллектива
МАДОУ «ЦРР-детский сад № 371» г. Пермь
Протокол № 4 от «12» марта 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)



г. Пермь
2019 г.

Содержание:

№ п/п	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения.	3
2.	Трудовой договор.	4
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	7
5.	Рабочее время и время отдыха.	8
6.	Оплата труда.	10
7.	Гарантии и компенсации.	11
8.	Охрана труда и здоровья.	12
9.	Обязательства профкома.	14
10.	Гарантии профсоюзной деятельности.	15
11.	Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	16

РАЗДЕЛ 1

Общие положения.

1.1. Коллективный договор (далее – КД) МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 371» г. Перми (далее – ДОУ) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работником на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Целью КД является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работником, повышение уровня жизни работников и членов их семей.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермской области» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных департаменту образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников (для образовательных организаций города Перми) (далее – Соглашение между Департаментом образования г. Перми и Крайкомом).

1.4. Сторонами КД являются, с одной стороны, работодатель, в лице заведующего МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 371» г. Перми, с другой стороны, работники МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 371» г. Перми, в лице профсоюзного комитета (далее – профком) первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

1.5. Администрация ДОУ признает профсоюзный комитет единственным представителем работников ДОУ в области социально-трудовых отношений.

1.6. КД распространяется на всех членов коллектива ДОУ.

1.7. Льготы, предоставление которых осуществляется за счет профсоюзных средств, распространяются только на членов профсоюза.

1.8. Отдельные пункты могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия сторон. Если одна из сторон вносит предложения по дополнению (изменению) КД, то другая должна их рассмотреть и дать ответ в течение 30

дней. В случае отсутствия реально выраженного письменного мнения в 30-дневный срок дополнения и изменения считаются принятыми. Все дополнения (изменения), внесенные в КД, оформляются приказом по ДОУ с обязательным согласованием с ПК и доводятся до сведения работников под подпись в течение 7 дней с момента подписания сторонами.

1.9. Разногласия между администрацией и профсоюзным комитетом в вопросах КД и выполнения его пунктов решаются в порядке, предусмотренном Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

1.10. Стороны, заключившие настоящий КД, являясь социальными партнерами, обязуются сотрудничать на условиях:

- а) полного доверия и взаимопонимания в целях повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств по КД;
- б) соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- в) равноправия полномочий сторон;
- г) свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержания КД.

1.11. Администрация ДОУ распространяет текст настоящего КД и доводит до сведения всех работников под подпись.

1.12. Контроль над выполнением КД осуществляется через совместные заседания администрации и профкома с отчетами лиц, обязанными по должности выполнять соответствующие разделы и пункты КД.

Профсоюзный комитет обязуется в 7-дневный срок после заключения КД зарегистрировать его в Министерстве промышленности, инноваций и науки Пермского края.

1.13. Профсоюзный комитет обязуется в случае принятия руководством решений, нарушающих условия КД, вносить представления об устранении этих нарушений, которые должны рассматриваться администрацией в 7-дневный срок.

Разногласия между администрацией и ПК по вопросам принятия КД или выполнения его пунктов решаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 2

Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (дополнительного соглашения к нему) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения к нему) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре

трудового договора (дополнительного соглашения к нему), хранящимся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись со следующими документами:

- с Уставом ДОУ,
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- должностной инструкцией,
- Положением по охране труда,
- данным Коллективным договором
- иными локальными нормативными актами (далее – ЛНА), действие которых распространяется на работников.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

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

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально – экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока. Может быть установлен испытательный срок один (два) месяца. Испытательный срок в обязательном

порядке устанавливается для воспитателей, младших воспитателей, бухгалтеров, заместителей.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, то допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника.

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

2.7. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора. 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.

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения», «Почетный работник общего образования Министерства».

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работника или работодателя производится в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Систематически повышать квалификацию педагогических работников за счет средств учреждения не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации 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, в соответствии с Учетной политикой ДОУ.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать процесс аттестации педагогических работников.

РАЗДЕЛ 4

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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, штатные расписания (действующее и вновь вводимое), список сокращаемых должностей и работников. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);
- лица, проработавшие в ДОУ 10 лет;
- одинокие матери и отцы, опекуны, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 - 24 года;
- председатель ППО.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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 нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 5

Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.3. 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.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные 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 учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.6. 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 в возрасте до трех лет.

5.7. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДООУ) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней.

• Право на удлиненный основной отпуск на 42 календарных дня имеют следующие работники:

- Воспитатели;
- Музыкальные руководители;
- Инструктор по физической культуре;
- Педагоги – психологи;
- Методист;
- Заместитель заведующего по воспитательно – методической работе;
- Руководитель структурного подразделения;
- Заведующий.

• Право на удлиненный основной отпуск на 56 календарных дней имеют следующие работники:

- Воспитатели логопедических групп;
- Учители – логопеды.

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 письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации - 1 календарный день.

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождение ребенка, регистрация брака, похороны близких лиц (муж, жена), родственников (сестры, братья, родители, дети) – до 5 календарных дней;
- сопровождения своего ребенка (детей), в том числе опекаемых лиц, при поступлении в первый класс – 1 календарный день (1 сентября);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей, подопечных лиц в армию – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.10. Всем работникам ДОО предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.12. Работодатель по согласованию с профкомом обязуется до 17 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

РАЗДЕЛ 6

Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с принятыми нормативными документами. Стимулирующие надбавки и

доплаты производятся в соответствии с Положением о стимулировании труда работников ДОУ.

6.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц, из них:

- первая часть заработной платы (аванс, не менее 40%) 20 числа текущего месяца,
- вторая часть заработной платы (окончательный расчет) – не позднее 5 числа каждого следующего месяца).

6.3. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

6.5. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере заработной платы работника. Время простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, если работник письменно предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере тарифной ставки. Оплата производится в том случае, если работник в свое рабочее время находится на рабочем месте.

6.6. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд:

- благодарность,
- премия,
- поощрения.

Поощрения за труд производятся по согласованию с профкомом.

РАЗДЕЛ 7

Гарантии и компенсации

7.1. Администрация гарантирует и компенсирует работникам, совмещающим работу с обучением, предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка, в соответствии с ТК РФ.

7.2. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с работодателем работник вышел на работу в день сдачи крови, ему предоставляется другой день отдыха по его желанию. После каждого дня сдачи крови работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после сдачи крови и ее

компонентов. При безвозмездной сдачи крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.4. Работодатель гарантирует: на основании письменного заявления работника предоставить один оплачиваемый день родителям первоклассника; при регистрации брака; в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра), иные выплаты при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.5. Работодатель гарантирует оплату время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.6. Руководитель ДОУ имеет право на выделение материальной помощи.

Материальная помощь выделяется при возможности финансирования:

- в связи празднованием юбилея - 50; 55; 60; 65 лет и далее кратно пяти;
- в связи со смертью работника членам его семьи – до 1000 руб.;
- в связи со смертью близких лиц, родственников работника (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) – до 5000 руб.;
- в связи со свадьбой работника – до 3000 руб.;
- в связи с экстремальными случаями (пожар, наводнение, кража и т.п.) – до 5000 руб.;
- на улучшение материального состояния семей одиноких матерей, вдов – до 2000 рублей раз в год.
- членам профсоюза с целью поддержки профсоюзного движения в ДОУ до 1000 рублей в год, если работник проработал полный календарный год из средств ФОТ.

7.7. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.8. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в экстремальных случаях (похороны, операции, пожар, аварии и т.п.), юбилей на основании ходатайства первичной профсоюзной организации.

7.9. Руководитель имеет право на получение материальной помощи не более 10 000 руб. в год при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников, к которым они относятся.

7.10. При необходимости преимущество в выборе очередного отпуска предоставляется работнику на основании ходатайства первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 8

Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в ДОУ специальную оценку по охране и безопасности труда.

8.3. 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 методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДОУ.

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

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

8.8. При отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда.

8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

РАЗДЕЛ 9

Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять 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.

Представлять 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 указанный (-ые) счет(-а) первичной профсоюзной организации в определённых ей порядке и размерах.

9.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

9.6. Направлять учредителю 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).

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

9.8. Совместно с комиссией ДОУ по социальному страхованию вести учет «нуждающихся» в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным лицам

9.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, оценки труда и других комиссий.

9.11. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации для педагогических работников учреждения.

9.12. 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.

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

РАЗДЕЛ 10

Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.3. Профком признаёт, что проведение профсоюзных собраний, заседаний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем при условии отсутствия нарушения деятельности учреждения.

10.4. Работодатель гарантирует безналичное перечисление на счёт профкома членских взносов при наличии заявлений от членов профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодателем ежемесячно перечисляет на указанный (-ые) счет(-а) первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

10.5. Профсоюзным органам предоставляется в бесплатное пользование 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.

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

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

10.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 374, ст.82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на часы (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);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

РАЗДЕЛ 11

Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

11.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.