

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида № 209

<p>ОТ РАБОТНИКОВ Председатель профкома МБДОУ детского сада комбинированного вида № 209 Попова С.Н. <i>С.Н. Попова</i></p>	<p>ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ Заведующий МБДОУ детского сада комбинированного вида № 209 Сергиенко Л.М. <i>Л.М. Сергиенко</i> Принято на общем собрании коллектива «28» мая 2014г. Протокол № 13</p>
---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На 2014-2017 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду _____

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____
Должность (ФИО)

г. Хабаровск
2014год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детского сада комбинированного вида № 209

Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного 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;

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения;
- работодатель в лице его представителя - заведующего Сергиенко Людмила Михайловна.

1.2. Работники, не являющиеся членами профкома, могут уполномочить орган первичной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профкому разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 28.05.2014 года.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения 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.

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.

2.4. Если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, заключается срочный трудовой договор.

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций и так далее. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с положением об оплате труда работников ДООУ №209, исходя из количества часов педагогических работников ДООУ, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении продолжительности работы, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжительностью работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации воспитателей, педагогических работников, медицинских работников, заместителей руководителя, через курсовую переподготовку.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, «если обучение осуществляется по направлению учреждения или органов управления образованием, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии при их наличии).

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

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

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 мнения с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.180, 178 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них уставом учреждения.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

5.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий в случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом 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 ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией, за

исключением работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ч.2 ст.126 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ;

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.7. Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики работы в выходные, нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.8.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 календарных дней следующим сотрудникам с ненормированным рабочим днем, а также сотрудникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда согласно постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 296/п-22, постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

- машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды в стиральном цехе или отделении – 6 календарных дней (пункт 170 раздела 43 (Общие профессии всех отраслей народного хозяйства) Списка);

- повар, работающий у плиты – 6 календарных дней (пункт 117 раздела 43 (Общие профессии всех отраслей народного хозяйства) Списка);

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений включает в себя:

- должностные оклады, в соответствии с базовыми окладами работников муниципальных образовательных учреждений;

- повышающий коэффициент к окладам:

а) за квалификационную категорию

	Для педагогических работников, медицинских работников	Для руководителей учреждений
Высшая кв. кат.	0,5	0,1
Первая кв. кат.	0,15	-
Вторая кв. кат.	0,10	-
Звания: заслуженный учитель, народный учитель	0,2	-

б) по занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории

стаж от 3 до 5 лет 0,05

в) за специфику работы в группах компенсирующей направленности:

логопедическая, ортопедическая группы - 0,2 (воспитатели, инструктор по физической культуре, учитель-логопед;

музыкальный руководитель – 0,20

логопедическая - 0,15 (младшие воспитатели)

г) персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач, размер до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения на определенный период времени с учетом наличия финансовых средств.

- компенсационные выплаты к окладу;

а) работа с вредными условиями труда;

б) за совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная работа не входящая в круг основных обязанностей за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

- стимулирующая надбавка.

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- б) за качество выполняемых работ;
- в) за профессиональное мастерство;
- г) за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях (выслуга)

Должность	Стаж непрерывной работы	% надбавки
Руководящим работникам	До 3х лет	10
	От 3 до 5 лет	20
	От 5 до 10 лет	30
	Свыше 10 лет	35
Педагогическим работникам	До 2 лет	15
	От 2 до 5 лет	20
	От 5 до 10 лет	25
	Свыше 10 лет	35
Другие работники образовательных учреждений	До 5 лет	10
	От 5 до 10 лет	15
	От 10 до 15 лет	20
	Свыше 15 лет	30

д) премиальные выплаты по итогам года;

е) премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу. Максимальный размер выплаты не ограничен.

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 1 и 15 числа.

6.2. Другие вопросы оплаты труда.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада в течение года.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. **Материальная помощь** выплачивается работникам один раз в год в размере одного должностного оклада. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени. Работникам

учреждения, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках. **Материальная помощь не выплачивается** работникам, уволенным по статье 81 пункты 5,6,7,8,9,10,11 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» педагогическим работникам Учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

В соответствии с законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» право на получение **единовременного пособия в размере четырех должностных окладов** имеют выпускники учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения, впервые трудоустраиваемые на педагогическую должность. Выплата единовременного пособия производится по месту работы. Право на получение единовременного пособия в размере **трех должностных окладов** (тарифных ставок) в соответствии с законом Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» имеют педагогические работники краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы. Единовременное пособие при выходе на пенсию по старости или инвалидности выплачивается работникам образовательных учреждений по основному месту работы. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию по старости осуществляется при условии предоставления работником документов, подтверждающих наличие педагогического стажа. Основанием для оформления пенсии по инвалидности и выплаты единовременного пособия является наличие соответствующих документов, подтверждающих установленную степень инвалидности.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

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 организации 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. Проводить в учреждении один раз в пять лет аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране 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, оказание первой помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в учреждении. В

случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

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 и профсоюзной деятельностью.

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

Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

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

10.2. 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.

10.3. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за летнее оздоровление детей работников учреждения и обеспечение их новогодними подарками.

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

10.5. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.6. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают один раз в год все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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