ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель профсоюзного комитета
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка -
детского сада № 121 города Тюмени

_____ / О.П. Ласкина
«20» января 2014 года.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий муниципальным
автономным дошкольным
образовательным учреждением Центром
развития ребенка - детским садом № 121
города Тюмени

_____ / Н.В. Петрова
«20» января 2014 года.

ПРИНЯТ:

Общим собранием работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения Центра развития ребенка -
детского сада № 121 города Тюмени

Протокол № 1 от «20» января 2014 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКОГО САДА № 121 ГОРОДА ТЮМЕНИ

ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В СИЛУ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА «03» февраля 2014 г.

ДАТА ОКОНЧАНИЯ ДЕЙСТВИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА «03» февраля 2016 г.

Тюменская область
Управа
Ленинского административного округа
администрации города Тюмени
Коллективный договор
зарегистрирован
06.02 20 14 год
№ 16
Начальник управы
Н.В. Мудриченко

Тюмень, 2014

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад № 121 города Тюмени, именуемое далее «работодатель», «учреждение», в лице заведующего Петровой Натальи Вячеславовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 121 города Тюмени, именуемые далее «работники», в лице представителя - председателя профсоюзного комитета Учреждения Ласкиной Олеси Петровна, действующего на основании Положения, с другой стороны заключили настоящий коллективный договор (далее – договор) о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор является правовым актом Учреждения, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени (далее – действующее законодательство).

1.5. Настоящий договор заключен сторонами добровольно на основе норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет Учреждения (далее – профком) представителем работников, уполномоченным представлять их

интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения настоящего договора.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный действующим законодательством и настоящим договором.

1.8. Во исполнение настоящего договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников) - профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим договором.

1.9. Целью настоящего договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя:

а) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;

б) установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Учреждения;

в) по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате и стимулировании труда работников;

положение о персональных данных работников;

другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права».

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

а) учет мнения (по согласованию с) профкома;

б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

г) обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

д) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством, настоящим договором, в частности:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

б) об испытании;

в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

е) об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;

ж) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приёме на работу.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы Учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.д..) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОГДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.2. Работодатель обязан организовать повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (ежегодно согласно графику).

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических, медицинских работников, обслуживающего персонала не реже чем один раз в пять лет.

3.4.3. Направлять педагогических работников не реже чем один раз в пять лет на профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования».

3.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации по направлению работодателя, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ, в том числе: сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется работодателем для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовой договор с работником может быть расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

4.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. 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.

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.

4.3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата производить с учётом мнения профкома.

4.3.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов (при отсутствии медицинских противопоказаний к работе).

4.4. 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:

а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

в) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

г) награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

д) не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

е) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

4.6. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работникам, добросовестно работавшим в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. 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.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5.4. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников Учреждения устанавливается не более 39 часов в неделю.

5.5. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей регулируется расписанием учебных занятий;

5.6. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором.

5.7. Рабочее время педагогических работников регулируется графиком сменности с учетом режима работы Учреждения, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работникам в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременного работника, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу Работодателя.

5.10. 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.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

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

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст.124, 125 ТК РФ.

Продолжительность отпусков устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ и муниципальными правовыми актами города Тюмени;

занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - до 7 календарных дней).

5.16. Перечень работ с вредными условиями труда, а также продолжительность дополнительного отпуска работников, занятых на работах с вредными условиями труда, определяется в соответствии с действующим законодательством, по результатам аттестации рабочих мест.

5.17. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Продолжительность дополнительного отпуска работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения от 3-х до 5 календарных дней и отражается в трудовом договоре.

5.18. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

При переводе работника с должности, которая не включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, на должность, включенную в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.19. На основании письменного заявления работника Работодатель обязуется 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;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до **14** календарных дней в году;

работающим инвалидам – до **60** календарных дней в году;

в случае рождения ребенка в семье – до **5** календарных дней в году;

в случае регистрации брака работника (регистрации брака близких родственников) – до **5** календарных дней в году;

в случае смерти близких родственников – до **5** календарных дней в году;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 45 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства - до 3-х календарных дней

для проводов детей в армию - до 2-х календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до года в порядке и на условиях, установленных муниципальными правовыми актами города Тюмени, уставом Учреждения».

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате и стимулирования труда работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

6.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.4. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются

5 и 20 числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня».

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

6.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы;

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном действующим законодательством.

7.4. Ходатайствует перед учредителем о предоставлении мест в дошкольных учреждениях детям работников Учреждения.

7.5. Создает в Учреждении условия для работы организаций общественного питания (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

8.1.2. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работникам Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёма выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома.

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

8.1.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. Выделять ежегодно средства за счет внебюджетных источников (при наличии таковых) для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.1.20. При наличии средств оплачивать ежегодный медицинский осмотр работников.

8.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии профсоюзной деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о профкоме Учреждения, настоящим Договором.

9.2. 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.

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке в Учреждении контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту “б” пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.6. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещения для собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

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 предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим трудовым договором.

9.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом “б” пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

б) привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ;

в) разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

г) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ;

д) очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

е) установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

ж) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

з) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);

и) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

к) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

л) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

м) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

н) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

о) утверждение формы расчётного листка (ст.146 ТК РФ);

п) принятие локальных актов, устанавливающих размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

р) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

с) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

т) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. 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 Трудовым кодексом РФ.

10.2. 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 счёт профкома.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования стимулирующей части фонда оплаты труда. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификации категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушениях руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза, по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

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

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза за счет внебюджетных источников при наличии средств в случаях:

а) тяжёлой болезни;

б) смерти близких родственников;

в) в связи с юбилеем.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, принимаются общим собранием работников Учреждения, подписываются председателем профсоюзного комитета Учреждения и руководителем Учреждения.

11.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

11.5. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, или выделения, договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

11.6. При ликвидации Учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

11.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на договоре.

11.10. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.11. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор.

11.12. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий стороны договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.13. Настоящий договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.14. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.15. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором».