

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное дошкольное бюджетное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида №36 «Ивушка»
ст. Советской муниципального образования
Новокубанский район

на 2011 – 2014 годы
с «01» декабря 2011 г.
до «01» декабря 2014 г.

Принят на собрании трудового коллектива
«01» декабря 2011 года

Заведующий Складорова Л. А.

По поручению собрания
Председатель первичной
профсоюзной организации
Бакута Т. А.

М.П.

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении _ **детский сад общеразвивающего вида №36 «Ивушка» ст. Советской муниципального образования Новокубанский район.** (ст.40 ТК РФ, далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным тарифными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

(наименование образовательного учреждения), в лице его представителя – заведующего Гараниной Оксаны Александровны

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Копыловой Елены Юрьевны (далее профком) (ст.29 ТК РФ);

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, образовательного учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.5. Целью настоящего договора являются:

1.5.1. В части обязательств работодателя-обеспечение устойчивой ритмичной работы учреждения, ее финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества учреждения, учет мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных учебно-воспитательных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.5.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников с учетом условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам;

1.5.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих

повышению качества образования, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда;

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с Законом нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет по письменному заявлению представлять их индивидуальные трудовые права и перечислять ежемесячные выплаты на счет Новокубанской районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% от заработной платы установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30 ТК РФ, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (ст.372 ТК РФ):

- 1) положение об оплате труда работников (с приложениями);
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) График работы МДОБУ;
- 8) Штатное расписание;
- 9) График сменности;
- 10) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 11) положение о защите персональных данных работников;
- 12) график отпусков;
- 13) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 14) Перечень работников с дополнительным оплачиваемым отпуском;
- 15) тарификация;
- 16) план-график аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.07г. № 569 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего

колдоговора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим колдоговором;

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом.

Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Российским, краевым, отраслевым соглашениями;

1.8.1. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре;

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор;

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом;

1.8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ);

1.9. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

Текущий контроль выполнения коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально - трудовых отношений в порядке, установленном сторонами коллективного договора.

Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива.

1.10. Настоящий договор заключается сроком на три года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания сторонами с 2011 по 2014 года.

II. Взаимные обязательства сторон договора и их представителей.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения работников, учреждение и профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2014 года и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования;

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства в соответствии с Уставом учреждения;

2.2. Учреждение:

2.2.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников работодателя, уполномочивших представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с Законодательством Российской Федерации;

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с профкомом по организации деятельности учреждения в части, касающейся социально-трудовых прав в рамках оказания государственных услуг в области образования;

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников учреждения;

2.2.5. В соответствии со ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами

решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.6. Предоставляет возможность представителям профкома принимать участие в работе совещаний, Попечительском совете, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях;

2.2.7. Обеспечивает учет мнения профкома при подготовке предложений по созданию учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения (бюджетное).

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения;

2.3.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза;

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения;

2.3.5. Содействует предотвращению в коллективе учреждения коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

2.3.6. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования;

2.3.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения;

2.3.9. Принимает участие в проведении аттестации работников учреждения; 2.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением

непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- другие формы согласно Уставу образовательного учреждения.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- другие формы согласно Уставу образовательного учреждения.

Председатель профкома имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного комитета в управлении учреждением

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются добиваться:

3.1.1. Выполнения закона Российской Федерации «Об образовании», реализации приоритетного национального проекта «Образование», нормативных правовых актов по оплате работников учреждения, а также социальных выплат и компенсаций работникам.

3.1.2. Реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

3.2 Стороны обязуются:

3.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

3.2.2. Создать и участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее-двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на уровне учреждения, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, разработки и утверждения ежегодных панов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в полугодие);

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений коллективного договора;

Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего коллективного договора;

3.2.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждении;

3.2.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

3.2.5. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профкомом. Представители работодателя и профкома учреждения должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой информацией по этим вопросам;

3.2.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

3.2.7. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений, установленного федеральными законами порядка изменения типа существующего образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятия изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия профкома в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений;

3.1.8. Содействовать осуществлению в учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичной профсоюзной организации.

IV. Трудовые отношения и трудовые договоры.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работником заключается преимущественно на неопределенный срок в письменной форме (ст. 58 ТК РФ).

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

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

Текст трудового договора для различных категорий работников разрабатывается администрацией учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.3. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры в соответствии с законодательством, определяются работодателем (ст. 58 ТК РФ), с участием профсоюзного комитета.

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

4.4. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.5. Объем нагрузки воспитателей, других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

4.7. Нагрузка воспитателям, другим педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями и воспитателями.

4.8. Привлечение к выполнению должностных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.9. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя, педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением осуществляется в соответствии с трудовым законодательством (ст.73 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических

условий труда, осуществляется в соответствии с законодательством (ст.74 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменения обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

4.12. Работодатель или его полномочный 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.

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

4.14. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ.

4.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

4.16. С руководителем учреждения трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок с учредителем учреждения. Расторжение трудового договора с руководителем учреждения, являющегося членом профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК

РФ, допускается только с предварительного согласия отраслевого районного комитета профсоюза.

4.17. Работодатель обязан:

4.17.1. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, его приложениями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

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

4.17.2. Перечислять за работников страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю в муниципальном образовании.

4.18. Стороны договорились :

4.18.1 С целью увеличения размера пенсии работников содействовать их вступлению в негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука», созданный Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки РФ.

V. Оплата и нормы труда.

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1.1. Каждому работнику предоставлена возможность зарабатывать себе средства, обеспечивающие достойную жизнь, в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, качеством труда;

5.1.2. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов и т.д. определяются Коллективным договором и Положением об оплате труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными и правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования и осуществляются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения профсоюзного комитета;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единых рекомендаций по отраслевой системе оплаты труда работников организаций, финансируемых на региональном и местном уровнях, в соответствии с настоящим коллективным договором, трудовым договором между руководителем учреждения и работниками в соответствии с Положением об оплате труда с приложениями (приложение к коллективному договору № 1) из бюджетных и внебюджетных средств и других документов.

Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

Положение об оплате труда должно учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (Письмо Минобрнауки России и Общероссийского профсоюза образования от 26.10.2004г. № АФ-947/96), другими нормативными актами в соответствии с законодательством.

5.1.4. Оплата труда медицинского работника производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников;

5.1.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ и с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда;

5.1.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

5.2. Стороны считают:

5.2.1. Работодатель обязан оказывать содействие в наполняемости групп, установленный типовым положением о дошкольном образовательном учреждении;

5.2.2. Не осуществлять в течение учебного года в образовательном учреждении организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны обеспечивают:

-расширения диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, и других работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных и иных государственных наград (при наличии денежных средств);

5.3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 29 числа каждого месяца;

5.3.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педработников из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки;

5.3.4 Воспитатели предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной педагогической нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее ,чем за два месяца.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Возместить работникам не полученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ;

5.4.2. В случае организации и проведения профсоюзом забастовки на уровне отрасли сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за ухудшения обязательных условий труда, в виду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

5.4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1\ 300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый рабочий день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ);

5.4.4. По письменному заявлению работника оплату труда производить путем перечисления денежных средств работника на пластиковую карточку сберегательного банка;

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанием банковских пластиковых карт, относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковых карточек осуществляется за счет средств работника.

5.4.5. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения;

5.4.6. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ);

5.4.7. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

5.4.8. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

5.4.9. Не допускать неправомерных действий со стороны работодателя в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (статья 136);

5.4.10.

- ежемесячные доплаты в размере до 30% тарифной ставки (оклада) педагогическим работникам, избранным не освобожденным председателем профсоюзного комитета за организацию правового обучения работников учреждения,

5.4.11. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы труда;

5.4.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.5 Обязательства сторон:

5.5.1 Создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и неправомерных действий.

5.5.2 Работодателю и профсоюзу совместно принимать Положение о защите персональных данных, регламентирующего защиту персональных данных работника.

5.6 Стороны признают необходимым обеспечить право работников на защиту персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 года №152-ФЗ «О персональных данных».

VI. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.1.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

6.1.2. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ с обязательным учетом Приказа Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;

6.1.3. 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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

6.1.4. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ. За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.1.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска (ст.124 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый в пределах фонда оплаты труда отпуск работникам (ст. 116 ТК РФ):

- повару до 7 календарных дней (Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день) в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- медицинской сестре продолжительностью 14 календарных дней (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.1988г. № 370/П-6).

6.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- родителям и 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в соответствии со ст.173,174,263, ТК РФ;

а так же:

- родителям, ребенок которых идет в 1 класс (в сентябре) – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации
- 5 календарных дней и членам профкома – до 3 календарных дня.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником. О своем выходе на работу до истечения отпуска он должен поставить в известность работодателя (ст.128 ТК РФ);

6.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых статьей 333 Трудового кодекса РФ, Уставом учреждения, Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» утвержденное Приказом Минобразования РФ от 7.12.2000 г. №3570.

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ, ст. 372 ТК РФ.

6.6. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную продолжительность рабочей недели (ст.100 ТК РФ). Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

6.7. 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 других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.8. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

Графики сменности являются приложением к коллективному договору.

6.9. Не отправлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом, женщины, имеющие детей до 3-х лет должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в

служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

VII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предварительно уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не менее 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 информацию о проектах приказов о сокращении численности или штатов, о его причинах, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

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

7.2.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы;

7.2.3. В период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения сохранять за сокращаемыми работниками права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов);

7.2.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ);

7.2.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, профсоюзному комитету

информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить;

7.3.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии), работающие инвалиды, неосвобожденный председатель профкома, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

7.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (с.178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

7.3.4. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы учреждения, в этих целях:

- приостановить найм других работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- проводить учреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника, не позднее, чем за 2 месяца;

- расторгать трудовые договоры, прежде всего, с временными работниками, совместителями;

7.3.5. 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;

7.3.6. Профком представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждения, ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки и повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам;

7.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

Определяют необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

7.4.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не менее 2 работников в год (в разрезе специальности);

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

7.5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату 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, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

7.5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального 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, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.);

7.5.5. 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.

7.5.6. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- действующую трехуровневую систему аттестационной комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;
- гарантии по увеличению размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию.

7.5.7. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

7.5.8. Продлевать до одного года срок действия имеющихся категорий в случае истечения срока действия квалификационных категорий у работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Педагогическим работникам, в том числе, работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна ежемесячно выплачиваться денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам;

8.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, самостоятельно определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, укрепление материально-технической базы и др.

Премирование работников производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения и предусматривается в приложении № ___ к

коллективному договору, не имеет ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам;

8.1.3. Работники системы образования, работающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями законодательной и исполнительной власти края и местного самоуправления.

8.1.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению;

8.1.5. Участвовать в работе комиссии по учету нуждающихся в санаторно-курортном лечении, содействовать оформлению документов на лечение и отдых работников и их детей, принимать меры по получению путевок, своевременно направлять заявки в учреждения, ответственные за обеспечение данных гарантий;

8.1.6. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, вносит предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию;

8.7. Стороны обязуются добиваться:

8.7.1. Сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений;

8.7.2. Стороны признают необходимым обеспечить:

8.7.3. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов»;

8.7.4. Ведение учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

8.7.5. Организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды; 8.8.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о

стаже и заработке работников для предоставления их в управление пенсионного фонда;

8.8.3. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

8.8.4. Сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

8.8.5. Кроме того (исходя из финансовых возможностей и положения организации), работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

- выдавать единовременное пособие в размере _____ рублей (в зависимости от стажа работы в учреждении) пенсионерам, уходящим на пенсию.

IX. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

9.1. Вопрос жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда на предприятии считать приоритетным по отношению к результатам основной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

9.2. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда (приложение № 2).

Финансирование мероприятий на Соглашение по охране труда предусматривать в размере не менее 0,2 процента суммы затрат, выделяемых на учреждение (ст.26 ТК РФ). Для разработки мероприятий руководствоваться – Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными Постановлением Министерства труда РФ от 27 февраля 1995 года № 11.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

9.3. Оборудовать и обеспечить работу уголков по охране труда .

9.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 2 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2011-2014 годы.

9.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств Фонда социального страхования, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза учреждения, в том числе:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью (три, шесть календарных дней);

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда он может быть материально поощрен из средств учреждения или профкома в размере 300рублей и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

9.7. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств предприятия;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- в случае отказа от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты сохранять место работы и среднюю зарплату на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст. 15 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

9.8. Обеспечить всех работников медицинскими полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим в учреждении.

9.9. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года-ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ);

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда;

- 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;

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

9.11. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда : 1.аттестация рабочего места машиниста по стирке и ремонту специальной

одежды Срок

:2013г.

По результатам аттестации разработать совместно с профсоюзным комитетом План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил охраны труда и включить его в приложение к коллективному договору.

9.12. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ согласно приложению № _____;

- ремонт, стирку, сушку спецодежды, спецобуви и других СИЗ за счет средств учреждения, а также ее обезвреживание и восстановление защитных средств;

9.13. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.20 ТК РФ).

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.14. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную организацию профсоюза (ст.228-229 ТК РФ).

9.15. Представлять информацию районной организации профсоюза в соответствии с краевым трехсторонним Соглашением обо всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

9.16. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов на погребение за счет средств Фонда социального страхования работодателя.

9.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- предоставлять работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

9.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 163). Соблюдать сокращенную продолжительность рабочего времени для этой категории работников, установленной законодательством;

- допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

Профсоюзная организация обязуется:

9.19. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда. Уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране труда окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

9.20. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

9.21. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на

заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц (гл.60,61 ТК РФ, ст.370 ТК РФ).

9.22. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению и отдыху работников учреждения – членов Профсоюза и их детей.

Х.Гарантии деятельности профсоюзной организации.

10.1. Стороны признают, что:

10.1.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о районной и первичной организациях и реализуются с учетом районного и краевого отраслевого тарифного Соглашений, уставом учреждения, коллективного договора.

10.2. В целях содействия деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении;

10.2.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

10.2.3. Предоставлять профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), создавать другие улучшающие условия для работы профкома.

Содействовать профсоюзным органам в использовании имеющихся информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

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

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

10.2.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункт «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома;

10.2.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере от 10 до 20% ставки (ст. 377 ТК РФ);

10.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.3.1. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.3.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ);

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичной профсоюзной организации, не являющейся юридическим лицом и не имеющей собственного расчетного счета, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет Новокубанской районной территориальной организации профсоюза, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

10.3.3. Предоставлять профсоюзному комитету установленную статотчетность, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ);

10.3.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав;

10.3.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.4.2. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя, а также изменение существенных условий их трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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 (ст.374, 376 ТК РФ);

10.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором;

10.4.4. Члены профкома, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – не менее 12 рабочих дней в год, а работники выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ);

10.4.5. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но желающих пользоваться его услугами, работодатель ежемесячно перечисляет на счет Новокубанской районной территориальной организации

профсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы членских профсоюзных взносов (ст.277 ТК РФ).

10.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.5.1. Работа на выборной не освобожденной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей;

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

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

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

10.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и непрострадные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, 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.

XI. Обязательства профкома

11.1. Профком обязуется:

11.1.1. 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 письменно уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Новокубанской районной территориальной организации профсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы членских профсоюзных взносов (ст.277 ТК РФ);

11.1.2. Членам профсоюза оказывать профкомом и районным комитетом профсоюза:

- бесплатные юридические консультации; - защиту в случае индивидуального трудового спора;

- бесплатную защиту в суде в случае трудового конфликта с работодателем;

- получение материальной помощи из средств профсоюза;

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

11.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, распределения компенсационных и стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

11.1.5. 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1.14. Своевременно 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;

11.1.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях серьезных заболеваний, тяжелого материального положения и др.;

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

ХII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор в течение всего срока его действия могут вноситься изменения и дополнения (ст.44 ТК РФ) в порядке, установленном Трудовым кодексом для заключения (ст.44 ТК РФ).

12.1.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

12.4. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

12.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы Трудового кодекса РФ.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Ответственность сторон:

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз год (по итогам 1-го полугодия и за год).

13.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий (желательно создание совместной комиссии).

13.4. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной или административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

13.5. Стороны договорились, что:

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

13.5.2. Ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

13.5.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников дважды в год;

13.5.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

13.5.5. 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;

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

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

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