

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 2 «СКАЗКА» Г.ДЕМИДОВА
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

216 240 Г. ДЕМИДОВ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ, УЛ. БАРРИКАДНАЯ Д. 17

Коллективный договор

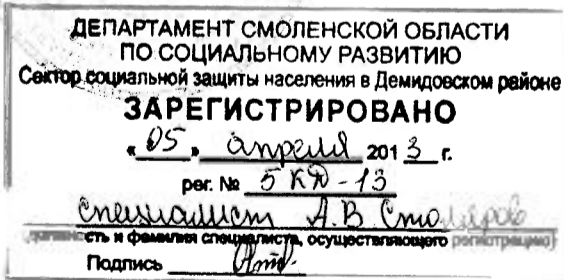
на 2013 - 2016 гг.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Секторе социальной защиты населения в Демидовском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию

Консультант сектора

О.Н. Тычинин



1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании», законе «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в РФ», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Смоленской области, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным Соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Сказка» г. Демидова Смоленской области (далее - Учреждение), представленный в лице заведующего Учреждением Харебовой Натальей Анатольевной.

- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 «Сказка» г. Демидова Смоленской области в лице председателя первичной профсоюзной организацией (далее - профком) Румакиной Нины Васильевны.

Положения настоящего Договора *распространяются* на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

1.3. С учётом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- График отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска (ст. 101 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; (ст. 147 ТК РФ);
- Составление графиков работы, графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы;

- Соглашение по охране труда;

- Положения об оплате труда, доплатах, надбавках, премировании, размерах компенсационных и стимулирующих выплат;

- другие локальные нормативные (положения, правила, перечни), касающиеся оплаты труда и охраны труда.

С учётом мнения профкома производится:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе администрации (ст.ст. 82,374 ТК РФ);

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- Работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 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.ст. 193,194 ТК РФ);

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

1.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников Учреждения в течении пяти дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. Данный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

1.6. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников Учреждения.

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

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и заключён сроком на 3 года.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, отраслевым Соглашением, настоящим Договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, отраслевым Соглашением и настоящим Договором.

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

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Заведующий Учреждением обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативными актами Смоленской области, органов Местного самоуправления

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с «Порядком оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных муниципальных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями), осуществляющие деятельность в сфере образования» утверждённый постановлением Администрации муниципального образования «Демидовский район» Смоленской области от 06.04.2006 № 115;

- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника;

- Доплаты компенсационного характера;

- Доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда;

- Стимулирующих выплат.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учётом мнения профкома и закрепляются в форме Положения об оплате труда (Приложение № 1)

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц в денежной форме в месте выполнения ими работы. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 28 число текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

3.5. Учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата за работником сохраняется в полном объёме и пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

3.7. Изменения оплаты труда производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования, со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории;

3.8. Штатное расписание Учреждения формируется с учётом уставленной наполняемости дошкольной групп в соответствии с типовым положением о дошкольном образовательном Учреждении. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю доплатой в размере 10% от должностного оклада в случае, если средняя посещаемость детей в течение месяца была выше установленной СанПин.

3.9. Оплату труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 %, утв. Приказом Гособрозования СССР от 20.08.1990 г. № 579

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом конкретном случае по результатам аттестации рабочего места с учётом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат (Приложение № 2).

До проведения аттестации рабочих мест работнику, включённому в указанный перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки.

3.10. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемой в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объёме.

3.11. Оплату работы в ночное время производить в размере 35 % от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы сотрудников (приложение № 3), с учётом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения в соответствии с Уставом Учреждения и другими нормативными актами.

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

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.4. Администрация вправе привлекать работников к дежурству по Учреждению.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников Учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника по письменному приказу заведующего Учреждением с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.6. Суммарный учёт рабочего времени для сторожей производить за учётный период – месяц, квартал, но не более 1 года

4.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Учреждения с учётом мотивированного мнения профкома, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлён на другой срок с учётом пожелания работника при:

- временной нетрудоспособности работника;
- совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- и др. случаях предусмотренных ст.124 ТК РФ.

4.8. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работодателем и работником :

- бракосочетание работника-3дня;
- смерть близких родственников - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- рождение ребёнка (мужу) – 3 дня;
- проводы сына в армию – 3 дня;
- женщинам, имеющим двоих детей до 18 лет – 3 дней;
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида до 18 лет, и одиноким матерям, воспитывающим ребёнка до 18 лет – 3 дня;

4.9. Для работников с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 4)

- завхозу – 3 календарных дня
- заведующему-3 календарных дня

4.10. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день» (Приложение № 5):

- поварам, постоянно работающим у плиты –7 календарных дней;
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды –7 календарных дней;

4.11. Все работники Учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в Учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, которым до наступления получения пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет;
- члены профсоюза;
- работники, выполняющие в Учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором, общественную работу;
- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами.

5.5. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают её по основному месту работы.

5.6. Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, Почётными

грамотами производить доплату в размере до 10 % от ставки, оклада при наличии в Учреждении собственных средств.

5.7. При проведении аттестации педагогических работников:

5.7.1. Предусматривать льготный порядок (без сдачи квалификационных испытаний) аттестации для педагогических работников, подающих заявление на подтверждение категории, а также имеющие почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.

5.7.2. В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация с учетом мнения профкома обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационной комиссией.

5.7.3. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет; в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

6. Охрана труда

6.1. Заведующий Учреждением:

6.1.1. Обязан обеспечить работникам Учреждения здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, их осуществления, ответственные за осуществления должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 6)

6.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности рабочих мест в Учреждении.

6.1.3. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др. материалов за счёт учреждения.

6.1.4. Обеспечивает проведение в Учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

6.1.5. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей с учётом мнения профкома.

6.1.6. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.1.7. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.1.8. Обучает электротехнический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей.

6.1.9. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Обеспечивает работников за счёт средств Учреждения специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. (Приложение № 7)

Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

6.1.11. Обеспечивает за счёт средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

6.1.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

6.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Обеспечивает соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

6.2. Профком Учреждения:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;

6.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета;

6.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в Учреждении;

6.2.4. Организует работу уполномоченных лиц по охране труда;

6.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в Учреждении;

6.2.6. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда и другие средства индивидуальной защиты; должностей на соответствующую группу допуска по электробезопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда и др.

6.2.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением фирменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.2.8. В случаях ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление заведующему Учреждением, в отдел по образованию о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза

Стороны договорились о том, что:

7.1. Заведующий Учреждением и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и обязанности и профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюзного комитета в Учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.2.3. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профкома и не освобождённых от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются: председатель и члены профкома в Учреждении.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома Учреждения.

7.3.2. Члены Профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома,

освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.3.3. Члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, 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 учётом положений настоящего Договора.

8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза

8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

8.4. Оказывает бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза, предоставляет и защищает трудовые и социальные права членов профсоюза, отстаивает их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

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

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

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

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

8.9. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.10. 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 зарплате и страховых взносах работников.

8.11. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

8.12. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях: трудной жизненной ситуации в которой может оказаться работник, на юбилейные даты работников, 23 февраля, 8 марта.

9. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива 1 раз в 6 месяцев.

9.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах.

С Коллективным договором ознакомлены: