



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета


И.А. Семенов
« 16 » 03 20 16 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ ДС
«Катюша» г. Волгодонска


С.М. Самарская
« 16 » 03 20 16 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
«Катюша» г. Волгодонска

Листов
2016 г.
ОУ
Волгодонска
Самарская

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 4032/16 от ⁻¹²³³
02.06.2016
Заместитель министра –
начальник управления по труду



Г.В.Павлятенко

г. Волгодонск

2016г.

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 бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Катюша» г.Волгодонска (далее - учреждение).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующего учреждения Самарской Светланы Михайловны (далее – Работодатель); работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Семененко Ирины Анатольевны (далее - Работники).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.4. Целью настоящего договора является принятие в рамках социального партнерства мер по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, обеспечение благоприятных условий труда для трудового коллектива, стабильности и эффективности его работы, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные и более благоприятные, по сравнению с действующим законодательством РФ, социально - экономические льготы и гарантии для работников. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от стажа работы, режима занятости и членства в профсоюзе.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.7.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников

в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников.

1.7.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) по вопросам защиты трудовых прав и социально - экономических интересов;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда;
- осуществлять общественный контроль соблюдения норм по оплате труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

1.7.3. Работники:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, инструкции по охране труда, охране жизни и здоровья детей, технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности;
- соблюдать «Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МБДОУ ДС «Катюша» г. Волгодонска;
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, представляющим их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений;
- обеспечивать эффективное выполнение возложенных на них должностных обязанностей.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст.43 ТК) и вступает в силу вступает в силу с

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.3. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора;

- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор с работниками учреждения заключается преимущественно на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

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

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

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить по согласованию с профсоюзным комитетом и в строгом соответствии с законодательством.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (представителя трудового коллектива) и прилагаются к коллективному договору.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч. в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.5. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени, за учетный период рабочего времени принимается один год.

3.6. Для работников учреждения (кроме сторожей) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Режим работы учреждения с 7.00 до 19.00.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, осуществляется с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

3.8. Для лиц моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может с письменного согласия работника привлекать его к сверхурочной работе с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.10. Всем работникам работодатель представляет ежегодный отпуск с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

3.11. Педагогическим работникам работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 42 календарных дня, воспитателям логопедических групп, учителям-логопедам - 56 календарных дней.

3.12. Продолжительность отпуска для других работников учреждения составляет 28 календарных дней.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала, отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.15. Перенесение работодателем ежегодного отпуска работника не допускается, за исключением случаев, прямо предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

3.16. Отпуск может быть разделен на части с согласия работника либо по его просьбе, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.17. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. Т 23 ТК-РФ).

3.18. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в случаях, предусмотренных ст.128, 263 ТК РФ, иными федеральными законами, а также в следующих случаях:

- матерям, воспитывающим первоклассника, для сопровождения ребенка в школу- до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу до 3 календарных дня;
- в связи с тяжелым заболеванием близкого родственника 14 календарных дней.

3.20. Педагогическим работникам через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.21. Работодатель обязуется не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет привлекать к вышеназванным работам только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по медицинским показаниям. При этом женщины, имеющие детей до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в ночное время.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда работников МБДОУ ДС «Катюша» г.Волгодонска, разработанном на основе и в соответствии с постановлением Администрации города Волгодонска от 24.08.2012 № 2484 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Волгодонска».

4.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников могут изменяться в соответствии с постановлениями Администрации города.

4.3. Предельная доля оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений города Волгодонска не может быть более 40 процентов.

Работодатель обязуется:

4.4. Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. За несвоевременную выплату заработной платы работникам работодатель несет ответственность согласно ст. 236 ТК РФ.

4.6. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: аванс - 24 числа и окончательный расчет - 07 числа каждого месяца.

4.7. Каждому работнику выдавать расчетные листки, в письменной форме извещая о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Обеспечить выплату заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда в случае, если работник полностью отработал за период норму рабочего времени и выполнил трудовые обязанности.

4.9. При увольнении работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным. Ответственность за обеспечение безопасных и здоровых условий труда возлагается на Работодателя.

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 1).

5.1.3. Обеспечивать безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

5.1.4. Обеспечивать выполнение требований законодательства об охране труда.

5.1.5. Утверждать по согласованию с профсоюзным органом документы по охране труда, предусмотренные номенклатурой дел образовательного учреждения.

5.1.6. Организовывать и проводить своевременное и правильное расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

5.1.7. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда.

5.1.8. В состав комиссии по аттестации рабочих мест в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

5.1.9. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда на начало учебного года.

5.1.10. 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.

5.1.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.12. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.1.13. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

5.1.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья.

5.1.15. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.1.16. Обеспечить наличие и соблюдение работниками учреждения инструкций по охране труда (по профессиям и видам работ).

5.1.17. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществлять за счет средств Работодателя.

5.1.18. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств Работодателя.

Создать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 №36 ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения». Диспансеризация проводится при наличии информированного добровольного согласия граждан, данного с соблюдением требований, установленных статьей 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 №323 – ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

5.1.19. Давать возможность уполномоченным, членам комиссии по охране труда посещать рабочие места для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и законодательства в области охраны труда.

5.1.20. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.21. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.1.22. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.23. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.24. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.25. Обеспечить соответствующие нормативным актам условия труда женщин.

5.1.26. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Включать представителей работников в комиссию (комитет) по охране труда.

5.2.2. Осуществлять общественный контроль условий и охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

5.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашение по охране труда.

5.2.4. Производить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения.

5.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета (представителя трудового коллектива).

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации.

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

5.4. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4.1. Повышение квалификации педагогических работников должно проводиться не реже одного раза в три года.

5.4.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов при наличии средств в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168,187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.4.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Оплату учебных отпусков производить при наличии средств в порядке и размерах, предусмотренных ст. 173 ТК РФ.

6.4.4. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

6.5. Профсоюз осуществляет:

6.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, соблюдения нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.2.Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности, утверждении квалификационных характеристик работников.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работников договорились:

7.1.Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования

7.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

7.2.3.Обеспечивать выплату работникам учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения в размере оклада.

7.2.4.При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.2.5. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновное действие). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.2.6. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль расходования средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного лечения работников.

7.3.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.3. Осуществлять правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством РФ.

7.4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов по вопросам установления в учреждении новых или изменения существующих социально - экономических условий труда, заключения и исполнения Коллективного договора, соглашения между администрацией и трудовым коллективом регулируется в соответствии с Трудовым Кодексом.

7.5. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и администрацией учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу и другим вопросам разрешаются в соответствии со ст. 362,367,366,369,370-399 ТК РФ.

8. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзной организации, по согласованию с ним предоставляет свободное помещение для проведения собраний, заседаний, не препятствующих нормальной деятельности учреждения (ст. 377 ФЗ).

8.2. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

8.3. Работодатель обеспечивает безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы

8.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются с предварительного согласия первичного органа профсоюзной организации.

8.5. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ)
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

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

8.7. Работодатель поощряет председателя профсоюзной организации за организацию и ведение профсоюзной работы в виде дополнительного отпуска в количестве 5 календарных дней.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения в порядке, установленном ТК РФ на основе взаимной договоренности и только по взаимному согласию сторон.

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

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

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

9.5. Разногласия между Работодателем и трудовым коллективом, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения в соответствии с нормами ТК РФ (гл.61).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 1 раза в год.

10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора.

10.4. Ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. К представителям 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 и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.