

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
интеллектуального и художественно-эстетического направлений
развития воспитанников № 412 г. Челябинска

на 2015- 2017 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ ДС № 412

_____ Н.Н. Паршикова
«__» _____ 2015 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 412
_____ О.В. Аллагулова
«__» _____ 2015г.

I. Общие положения.

1. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением интеллектуального и художественно-эстетического направлений развития воспитанников № 412 г. Челябинска, представленный в лице заведующего Паршиковой Надежды Николаевны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением интеллектуального и художественно-эстетического направлений развития воспитанников № 412 г. Челябинска, именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Аллагуловой Ольги Владимировны.

2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства: Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым

договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, Действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

5. Изменения и дополнения в коллективном договоре могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

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

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

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

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

10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

11. Администрация, профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

12. Стороны определили форму управления учреждением со стороны профкома – учет мнения (по согласованию) профкома.

13. Коллективный договор заключен на срок до 31.12.2017 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Трудовой договор.

14. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

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

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

16. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

17. В условии трудового договора включен пункт испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

18. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и 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).

19. Объем педагогической работы педагогическим работникам в МБДОУ ДС № 412 устанавливается работодателем согласно тарификации.

20. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждения является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

21. Уменьшение или увеличение объема работ для педагогических работников МБДОУ ДС № 412 в течение учебного года работодателем, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - 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, карантином и в других случаях);
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;
 - в указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

22. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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.

23. 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.

24. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 ТК РФ.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

26. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 1) работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- 2) работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;
- 3) работодатель предоставляет 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, а также работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим второе высшее 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.);
- 4) работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям % оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Оплата и нормирование труда.

27. Оплата труда работников учреждения осуществляется Приложением к решению Челябинской городской Думы №18/7 от 26.10.2010г. об оплате труда работников организаций бюджетной сферы 7 с внесёнными изменениями решениями Челябинской

городской Думы от 27.03.2012 г. № 33/ 9 и 20.11.2012 г. № 38/ 20 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»..

28. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Работодатель принимает решения с учетом мнения, соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и Постановлением Правительства. Порядок и условия труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения представительского органа работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/ 7 с внесёнными изменениями решениями Челябинской городской Думы от 27.03.2012 г. № 33/ 9 и 20.11.2012 г. № 38/ 20 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска».

29. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц безналичным перечислением на лицевой счет Сбербанка России. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 числа текущего месяца.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

30. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах по муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению детскому саду общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физкультурно-оздоровительного направления развития воспитанников № 412 г. Челябинска и включает в себя:

- 1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с квалификацией;
- 2) доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- 3) доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.

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

32. Установить предельную наполняемость групп в соответствии с изменениями СанПиН 2.4.1. 3049-13 п.1.9, от 15.05.2013 г.

33. Работодатель обязуется:

- 1) возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ);
- 2) сохранять за работниками участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти,

заработную плату не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада). Оплату производить из дополнительных (внебюджетных) источников.

34. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

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

36. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней, работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

V. Гарантии и компенсации.

37. Администрация:

- 1) ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
- 2) обязуется доводить до сведения профкома не менее чем за 3 месяца информацию о закрытии групп с освобождением работников;
- 3) работодатель оказывает материальную помощь работникам;
- 4) -к ежегодному отпуску на оздоровление, в связи со смертью близких родственников, в связи с длительной болезнью работника, в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета;
- 5) Работодатель ежемесячно перечисляет Профкому денежные средства в размере 1% на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

VI. Рабочее время и время отдыха.

38. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), регламентом НОД, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

39. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

40. Рабочее время для административного управления и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

41. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем: беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до

14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением).

42. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

43. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома за 2 недели нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123ТК РФ). Продление, разделение и отзыв из него производится только с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

44. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122ТК РФ).

45. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

46. Работодатель обязуется:

1) предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 115 ТК РФ и иными Федеральными законами по следующим должностям:

- заведующий – 42 календарных дня,
- заместитель заведующего по УВР- 42 календарных дня;
- заместитель заведующего по АХЧ- 28 календарных дней;
- главный бухгалтер - 28 календарных дней;
- старший воспитатель -42 календарных дней;
- воспитатель - 42 календарных дней;
- учитель-логопед - 56 календарных дней,
- инструктор по физическому воспитанию - 42 календарных дня,
- музыкальный руководитель - 42 календарных дня,
- педагог-психолог - 42 календарных дня;
- ПДО – 42 календарных дня;
- обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал-28 календарных дней.

2) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 12 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 12 дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 30 дней;
- родителям, 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 – 30 дней.

47. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

48. Работодатель обязан уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. О возможном массовом высвобождении работников работодатель обязан передать информацию в службу занятости района не менее чем за три месяца.

49. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года (и другие категории работников).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время, не менее 4-х часов в неделю, с сохранением среднего заработка, для поиска нового места работы.

51. 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.

52. 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.

VIII. Охрана труда и здоровья.

53. Работодатель обязуется:

- 1) обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). 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. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

- 2) обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;
 - 3) обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей;
 - 4) обеспечить проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;
 - 5) соблюдать порядок и сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (не реже одного раза в 5 лет). Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса;
 - 6) обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
 - 7) обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - 8) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
 - 9) обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
 - 10) создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома;
 - 11) осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
 - 12) оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принять меры к их устранению;
 - 13) обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности);
 - 14) один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности.
54. Профком обязуется:

- 1) организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- 2) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура) требовать от работодателя приостановление работ до устранения выявленных нарушений. Работы приостанавливаются после официального уведомления администрации;
- 3) Проводить досуг сотрудников.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

55. Стороны договорились о том, что:

- 1) не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- 2) профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- 3) Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
- 4) увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2; п.3, п.5 и п.6 ст. 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома;
- 5) Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений);
- 6) В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7) Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;
- 8) председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п. 3, п. 5 и п.6 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);
- 9) Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- 10) члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации;

- 11) Работодатель по согласованию с профкомом 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 не рабочие праздничные 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);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 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).

Х. Обязательства профкома.

56. Профком обязуется:

- 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 уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- 2) осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 3) совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- 4) направлять учредителю 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);
- 5) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- 6) осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- 7) участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом (райкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- 8) осуществлять контроль за правильностью своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 9) участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- 10) совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- 11) оказывать материальную помощь работникам учреждения в случаях материального затруднения и при наличии денежных средств;
- 12) осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

57. Стороны договорились, что:

- 1) Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- 2) совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- 3) осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
- 4) рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 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;
- 6) в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- 7) настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания;
- 8) переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.