I.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и

работниками и является правовым актом, регулирующим социально

-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Чажемтовский детский сад» Колпашевского района (далее –Образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее –ТК РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки, действующее в 2012-2015гг., Уставом Образовательной организации и иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники Образовательной организации, независимо от их принадлежности к первичной профсоюзной организации (далее –ППО), в лице их представителя –Председателя профсоюзного комитета(далее –ПК); работодатель в лице его представителя –заведующего Ясовеевой Анастасии Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательной организации, работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть

доведен работодателем до сведения работников в течение 10

дней после его подписания. ПК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае преобразования, изменения наименования Образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем Образовательной организации.

1.7. В случаях реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально

-экономического положения работников Образовательной организации.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Отчет о выполнении данного договора проводится на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в полугодие.

1.16.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ПК, согласование:

-правила внутреннего трудового распорядка;

-положение о системе оплаты труда работников Образовательной организации;

-соглашение по охране труда;

-перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

-перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им выплат компенсационного характера и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

-инструкции по охране туда;

-должностные инструкции.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Образовательн

ой организацией непосредственно работниками и через ПК:

-по согласованию с ПК;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе Образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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. 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.

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ 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.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (ст.72ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не

планируется. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-сокращения количества групп;

-перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя, а также замещение временно отсутствующего работника только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2 ТК РФ;

-восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;

-возвращения на работу, как женщины, так и мужчины, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением о системе оплаты труда работников Образовательной организации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательной организации.

2.11. 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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Образовательной организации.

3.2. Работодатель по согласованию с ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления руководителем работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 –177ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 -176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению

учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять ПК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до даты увольнения работника; при массовом высвобождении, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий(ст.82 ТК РФ).Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией Образовательной организации персонально под роспись не менее чем за три месяца. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Критериями массового увольнения являются (ст. 82ТК РФ):

а) ликвидация учреждения;

б) сокращение численности или штата работников Образовательной организации в количестве 30 % и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.3. Увольнение членов ППО по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Образовательной организации(п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия с ПК(ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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: награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатель и заместитель председателя ПК; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами; работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб; предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в Муниципальной организации свыше 15 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318ТКРФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет

в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Образовательной организации(ст.91 ТК РФ) (приложение No 1),графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию ПК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации.

5.2. Для педагогических работников и женщин Образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

–не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для мужчин40 часов в неделю (ст. 333, 320 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Образовательной организации.

5.3. Неполное рабочее время

-неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами (ст.93 ТК РФ).

5.4.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации, должностными обязанностями не допускается.

5.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия

работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТКРФ.

5.9.Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без

нарушения нормального хода работы Образовательной организации.

5.10. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить

администрацию о намерении использовать или не использовать льготный проезд к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств, работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме, до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

5.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсация выплачивается в конце календарного года при наличии экономии фонда заработной платы.

5.12. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять:

5.13.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются

работникам по письменному заявлению в случаях:

-при рождении ребенка в семье -до 3дней;

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

-в случае свадьбы работника (детей работника) -до 3 дней;

-на похороны близких родственников -до 5 дней;

-для проводов детей в армию –до 3 дней;

-не освобожденному председателю ПК–10 дней.

5.13.2. Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

5.14.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 No870 в количестве 7 календарных дней следующих должностей: уборщику служебных помещений, кухонному рабочему, повару, младшему воспитателю, воспитателю.

5.15. Общим выходным днем является суббота и воскресенье в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15.1 Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников осуществляется на основании Положения о системе

оплате труда работников Образовательной организации.

6.2.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме .Днями выплаты заработной платы являются:6 и 22числа каждого месяца.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением о системе оплате труда работников Образовательной организации и включает в себя:

-оклады, установленные на основе ПКГ;

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера.

6.4.Работодатель обязуется:

6.4.1.Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы. Форма и позиции расчетного листка согласовываются с ПК.

6.4.2. Обеспечить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении –в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

6.5. Распределение стимулирующих выплат производится заведующим Образовательной организации с учетом мнения ПК в пределах установленной части стимулирующего фонда оплаты труда соответствующей ПКГ.

6.6. Выплаты компенсационного характера по перечню профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются при условии аттестации рабочих мест.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Обязуется, один раз в два года предоставлять денежную компенсацию

расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно.

7.3. Педагогические работники имеют право:

-на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

-право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

-иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные

федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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).

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

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам

осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ПК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ПК и комиссии по охране труда.

8.3. 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.

8.4.Организовывать проверку знаний работников Образовательной организации по охране труда один раз в три года, для определенных должностей –1 раз в год.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками

Образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ПК(ст.212 ТК РФ)

8.12. Провести выборы уполномоченных по охране труда.

8.13. Создать в Образовательной организации

комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены ПК

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

8.15. 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 Образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение обязательных периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников.

8.17. ПК обязуется:

-поддерживать трудовую дисциплину, принимать меры к нарушителям

дисциплины и морального климата в коллективе;

добиваться от работников соблюдения требований техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил;

-участвовать в разработке инструкций по ТБ;

-организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ПК и других работников Образовательной организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 ППОили профсоюзной деятельностью.

9.2. ПК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

В случае если работник не член ППО уполномочил ПК 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 сумме1% за указанный период.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном

законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены ПК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК

РФ, а также пункту 6, пункту 7, пункту 8 статьи 81 ТК РФс соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально

-экономического развития Муниципальной организации.

9.6.Члены ПК включаются в состав комиссий Муниципальной организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.7.Работодатель по согласованию с ПК рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ППО, 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 нерабочие 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);

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

-установление размеров доплат к заработной плате за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-установление размера доплаты за работу

в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

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

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

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня

подписания.

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