

СОГЛАСОВАНО

Главный правовой инспектор Теркома СПб и
Ленинградской области профсоюза работников
народного образования и науки

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 11 " ноября 2018 г.
рег. № 13218/18-КД
Подпись [подпись]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 31 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по познавательнo-речевому развитию детей
Кировского района Санкт-Петербурга
на 2018-2021 годы

От работодателя: Заведующий ГБДОУ детским садом №31 общеразвивающего вида Кировского района Санкт-Петербурга  <u>О.В. Басова/</u>	От работников: Председатель первичной профсоюзной ГБДОУ детского сада №31 общеразвивающего вида Кировского района Санкт-Петербурга  <u>/И.А. Вайлерт/</u> Принят общим собранием работников ГБДОУ детского сада №31 общеразвивающего вида Кировского района Санкт-Петербурга Протокол № <u>9</u> от <u>14.11.2018</u>
--	--

Санкт-Петербург
2018

Содержание

№ п/п	Наименование раздела Коллективного договора	№ страницы
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	4
3.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
4.	Рабочее время и время отдыха	5
5.	Оплата и нормирование труда	7
6.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
7.	Охрана здоровья и труда	9
8.	Обязательства профсоюза	10
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	11
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	12
11.	Приложения к коллективному договору	12
12.		
13.		
14.		

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 31 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей Кировского района Санкт-Петербурга

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами

1.3. Цель коллективного договора – определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, достижения наиболее эффективного управления учреждением

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – заведующего ГБДОУ детского сада № 31 общеразвивающего вида Кировского административного района Санкт-Петербурга – **Басовой Ольги Владимировны**, и **Работники** в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) – **Вайлерт Инны Анатольевны**

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ)

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение **трёх** дней после его подписания. Администрация и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

1.16. Администрация учреждения признает профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ)

1.17. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата

1.18. Профсоюз представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию

2. 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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенными условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон им в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.). Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться 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). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда

2.3. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп; временного увеличения учебной 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 работы в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановление на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет или по окончании этого отпуска. В указанных в данном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза до ухода работников в очередной отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода

в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Учебная нагрузка работникам, находящимся в декретном отпуске по уходу за ребенком устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим работникам. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

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

2.6. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 85-90 ТК РФ)

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать 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.

3.2. Стороны договорились, что:

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также работники пенсионного 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; неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации учреждения; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения

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

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего дня – не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренным трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дня, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа учреждения (ст. 113 ТК РФ).

4.1.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником (закон РФ «Об образовании», ст. 54).

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ). При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особым характером работы в пределах от 3 до 12 календарных дней (ст. 116-119 ТК РФ). Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом учреждения.

4.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ, Порядок

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644).

4.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания для других работников устанавливается также Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга".

5.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно схеме расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга")

5.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются десятое и двадцать пятое число каждого месяца.

5.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии со схемой расчета должностных окладов (Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256) и включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда
- Другие выплаты, предусмотренные законодательством, Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения

5.1.5. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при изменении прожиточного минимума;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а

также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.1.7. Начисления и выплаты доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге производятся в соответствии с «Регламентом начисления и выплаты работникам доплаты до минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ

5.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случаях приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов, определенных локальными актами по оплате труда учреждения

5.2.3. Производить работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти компенсационную выплату в размере, определенном дополнительным соглашением с профсоюзом (ст. 414 ТК РФ)

5.2.4. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны пришли к соглашению, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.1.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза (ст. 196 ТК РФ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

6.2.2. Обеспечить обучение работников правилам оказания первой медицинской помощи не реже, чем один раз в три года.

6.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если сотрудник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы 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)

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

6.2.5. 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 (ст. 173-

176 ТК РФ). Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям. (ст. 173-176 ТК РФ)

6.2.6. Оказывать содействие в проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательного учреждения в соответствии с действующим федеральными и региональными нормативными актами и по её результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Охрана здоровья и труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюза, с последующей сертификацией с обязательным включением в состав аттестационной комиссии представителя профкома учреждения и комиссии по охране труда.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

7.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с профсоюзом.

7.1.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.8. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, организовать проведение за счет учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников декретированных профессий (ст. 212, 213 ТК РФ)

7.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.

7.1.10. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.1.11. Создать в учреждении комиссии по охране труда, включив в него на паритетной основе представителей выборного профсоюзного органа (ст. 218 ТК РФ).

8. Обязательства профсоюза

8.1. Выборный профсоюзный орган обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты в ночное время, выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ).

8.1.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения (ст. 144 ТК РФ)

8.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

8.1.6. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

8.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.1.8. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

8.1.9. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и пр.

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

8.1.11. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников. Запись должностей в трудовой книжке должна соответствовать тарифно-квалификационным характеристикам; запись о присвоении квалификации по итогам аттестации, награждениях в трудовую книжку производится не позднее 5 дней со дня издания приказа.

8.1.12. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.

8.1.13. При необходимости представлять интересы учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. 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

9.1.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором

9.1.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного согласия). Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюза предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном письменным договором между работником и профсоюзом.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

9.1.8. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации за работу в профсоюзе из надтарифного фонда учреждения в размере установленном «Положением о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам» (ст. 377 ТК РФ).

9.1.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.10. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей, членов профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Стороны договорились, что:

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

10.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

10.1.3. 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.

10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

10.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срок действия настоящего договора.

10.1.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

11. Приложения к коллективному договору

1. Приложение №1 – Правила внутреннего распорядка
2. Приложение №2 – Соглашение по охране труда
3. Приложение №3 – Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам
4. Приложение №4 – Приказ о должностях с разъездным характером деятельности
5. Выписка из протокола профкома о принятии коллективного договора.

