


Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

 С.В. Ботова
Протокол общего собрания
трудоого коллектива № 1
от 01 апреля 2019 года

«Утверждаю»
МБДОУ детский сад №2
села Неверкино

 С.А. Искоркина.
«01» апреля 2019 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №2 села Неверкино Пензенской области
(полное название образовательного учреждения)

на 2019 – 2022 годы

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

4 апреля 20 19

Регистрационный № 2064

Специалист Кочу

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий, для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 села Неверкино Пензенской области и обеспечения стабильной и эффективной деятельности.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии компенсации и льготы.

1.2. Сторонами трудовых отношений являются работодатель в лице С.А. Искоркиной, заведующая МБДОУ и работники в лице С.А. Ботовой., председателя первичной организации МБДОУ детского сада №2.

1.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.4. В случае реорганизации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной уведомительной регистрацией в районном отделе по труду.

1.5. В случае ликвидации ДОУ в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива к коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке установленном действующим законодательством для его заключения.

1.7. Соблюдение требований Трудового кодекса является обязательным условием нормальной работы ДОУ.

1.8. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государству в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обстоятельств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.10. Коллективный договор заключен на **три года** и вступает в силу с момента его подписания – с 01.04.2019 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

2.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не защищенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- 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;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3. ЗАНЯТОСТЬ, ПРИЕМ НА РАБОТУ

И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ (УВОЛЬНЕНИЕ) РАБОТНИКОВ.

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

Работодатель в течение двух недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей и руководителей иных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Для определенной категории лиц не устанавливается испытательный срок ст.70 ч.4 Трудового кодекса.

3.5. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

3.6. Стороны определяют критерий массового сокращения в зависимости от числа, работающих в организации. В ДОУ массовым высвобождением считается сокращение более пяти штатных единиц. При массовом высвобождении заведующая МБДОУ детский сад № 2 села Неверкино предусматривает:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения;

3.7. Работодатель обязуется предварительно не менее чем за два месяца, в письменной форме уведомлять профсоюзный орган (при его наличии) о сокращении численности и штатов, предоставлять список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

3.8. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

3.9. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.10. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса, а также лиц увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового кодекса, имеют лица:

При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса, а также лиц увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери, отцы, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет.

3.11. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется по его просьбе один (или не менее одного) оплачиваемый день в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.12. При расторжении трудового договора по инициативе работника срок предупреждения (14 календарных дней) исчисляется, начиная со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 15,30 числа.(в феврале 15,28 числа)

4.2. Система заработной платы, размеры минимальных окладов по ПКГ, должностных окладов, различного вида доплат и надбавок, стимулирующих выплат устанавливать в соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ.

4.3. Оплату труда работникам ДООУ производить в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 села Неверкино.

Выше указанное Положение является неотъемлемой частью коллективного договора, и являются приложениями к настоящему коллективному договору.

4.4. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выдачу заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе. Время простоя, в течение которого работник приостанавливает работу из-за задержки заработной платы, оплачивается работодателем в размере 100% средней заработной платы с учетом всех надбавок и компенсаций.

4.5. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются неотъемлемым приложением коллективного договора.

5.2. Для работников учреждения устанавливается не более 40-часовая рабочая неделя для мужчин, и 36-ти часовая рабочая неделя для женщин.

5.3. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

5.5. По распоряжению работодателя, в случае производственной необходимости, работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (перечень должностей для организации).

5.6. Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий работников составляет 28 календарных дней.

5.7. Стороны обязуются до декабря (не позднее 15 декабря) утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения группы представителей трудового коллектива.

5.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.12. По ходатайству профсоюзной организации работникам представляется дополнительные оплачиваемые дни отдыха по следующим причинам и в количестве:

- родителям первоклассников и выпускников - один рабочий день;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ - один рабочий день;
- мужчине при рождении ребенка - один рабочий день;
- регистрация брака – один рабочий день;
- смерти близких родственников - три рабочих дня.

5.13. Педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную

деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно — правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Обеспечить выполнением в установленные сроки мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда на 2019 — 2021 годы.

6.2. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Работники проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

6.4. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Заключение договора на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного страхования. Обеспечить ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников.

6.5. Работники обязуются: соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочем месте правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты; соблюдать трудовую дисциплину; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

7.2. При направлении Работодателем Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.3. Организовывать право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем заключения договора.

7.4. Создать условия для повышения квалификации педагогических работников один раз в три года.

7.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

7.6. Устанавливать педагогическим работникам квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.7. Работники обязуются: самостоятельно следить за сроками действия имеющейся квалификационной категории; заблаговременно в установленные сроки подавать заявления на аттестацию в аттестационную комиссию; предоставлять аттестационный материал.

7.8. В целях реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования необходимо определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

7.9. Гарантии и льготы предоставляются работникам, получаемым соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях, льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном учебном заведении по выбору работника.

8. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ.

8.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками трудовых прав.

8.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

8.3. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному

инспектору труда Российской Федерации и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права.

Работодатель, представители работодателя не имеет право препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за исполнение ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

8.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

8.6. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

8.7. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕ ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами трудового коллектива и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.2. Стороны должны предоставить в срок не более десяти рабочих дней по требованию другой стороны имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров и контроля за выполнением коллективного договора. При этом стороны обязуются не допускать разглашения информации, являющейся государственной, коммерческой или служебной тайной.

9.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законодательными актами.

9.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в полугодие отчитываются перед работниками о его выполнении.

9.5. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, не могут без предварительного согласия органа, их уполномочившего (собрания, конференции или от работодателя) подвергнуться дисциплинарному взысканию, а также не могут быть переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя в период ведения коллективных переговоров. Исключением являются проступки, за которые предусмотрены действующим законодательством увольнение без согласования или учета мнения соответствующего органа.

10. ГАРАНТИИ И ПРАВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности организации Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Областного отраслевого Соглашения между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящего Соглашения, иных соглашений, коллективного договора.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Содействовать деятельности профсоюзной организации, её выборного органа-комитета профсоюза.

10.2.2. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений), в размере 1% заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2.5. Предоставить комитету профсоюза безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, в соответствии со ст.30 ТК РФ могут уполномочить комитет профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных комитетом профсоюза.

10.4. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением установленных действующими нормативными актами) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.5. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя, увольнение по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.6. Комитет профсоюза осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ). Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав.

10.7. Работодатель предоставляет профкому по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по любым вопросам труда, заработной платы и социально-экономического развития учреждения.

10.8. Комитет профсоюза обсуждает с работодателем вопросы работы, вносит предложения по ее совершенствованию.

10.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.10. Нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учётом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

10.11. Порядок учета мнения комитета профсоюза при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

10.12. Члены комитета профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию и оплате труда (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ).

10.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с комитетом профсоюза рассматривает следующие вопросы: разработка локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда и установления стимулирующих выплат работникам (ст. 135, 144 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ); очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ); меры при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ); утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); утверждение перечня профессий и должностей на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 221 ТК РФ); утверждение перечня профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ); утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание Комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ); разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 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); разработка и утверждение формы расчетного листка о составных частях заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

11.СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Срок действия настоящего договора устанавливается на три года с момента его подписания.

10.2. Стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности и продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка

2. Соглашение по охране труда.

3. Положение об оплате труда.