

Коллективный договор

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Республики Мордовия «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко»

на 2014-2017г.г.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 25.07.2014 года

Подписи сторон
Работодатель
Директор ГКУСО РМ «СРЦН «Солнышко»
_____ Е.М. Марчкова



Государственное казенное учреждение социального обслуживания Республики Мордовия
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко»
Представитель работников:
Председатель профкома
_____ В.В. Салтыкова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации Рузаевского муниципального района

Регистрационный № 29 от «30» июля 2014 г.

Главный специалист администрации Рузаевского муниципального района
_____ Л.Н. Токарева



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казённом учреждении социального обслуживания Республики Мордовия «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее-учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора является директор ГКУСО РМ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко» Марчкова Елена Михайловна, именуемая в дальнейшем **«Работодатель»** и **работники организации**, являющиеся членами профсоюза, в лице их **председателя первичной профсоюзной организации**.

1.4. Коллективный договор признает обязанность администрации и первичной профсоюзной организации, на основе делового сотрудничества, удовлетворение социальных и экономических интересов работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.9. Стороны пришли к соглашению, что коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 25.07.2014 г. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.13. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ)

1.14. В соответствии со ст. 52 ТК РФ работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через свои представительные органы.

Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение первичной профсоюзной организацией консультаций 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 учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном, бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

3. Трудовой договор (контракт)

3.1. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом III 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, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

3.3. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре (контракте) оговариваются обязательные условия трудового договора (контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора (контракта) допускается только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы центра, изменение воспитательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора (контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора (контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором; Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.7. Прекращение трудового договора (контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77- 81, 83-84 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет.

4.3.3. В случае направления 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).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 — 177 ТК РФ.

4.3.5. Организовывать процесс аттестации педагогических и медицинских работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и медицинских работников государственных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициент по занимаемой должности к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять, первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, 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.

5.2. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

5.4.Стороны договорились, что:

5.4.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работнику с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в РЦ свыше 5 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами;

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

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовест-

но работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, рабочее время педагогических работников определяется графиком работы и должностными обязанностями в соответствии с Уставом РЦ.

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

6.3. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

6.4. Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.350 ТК РФ).

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

6.6. Для работников с 40-часовой рабочей неделей установить с 1 декабря 2013 года следующий режим работы: рабочие дни: понедельник-пятница, выходные дни: суббота, воскресенье. Время начала и окончания работы с 8.30 до 17.30 . Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов (Приказ от 17.09.2013 года).

6.7. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере. Привлечение отдельных работников РЦ (зав. структурных подразделений, зам. директора и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора РЦ.

6.8. 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 восемна-

дцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ).

6.9. 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.

6.10. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана РЦ) в пределах установленного им рабочего времени.

6.11. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска у педагогических работников 56 календарных дней, у работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения - 28 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

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).

6.12. Всем работникам РЦ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

6.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических, медицинских и социальных работников по учреждению, графики сменности, работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.14. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязуется до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

7. Социальные льготы и гарантии.

Работодатель обеспечивает:

7.1. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение 3)

7.2. Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска. Приложение 4);

7.3. На основании письменного заявления сотрудника предоставление отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- На бракосочетание работника или его детей-до 5 календарных дней;
- В день рождения самого работника – 1 день.
- по случаю родов супруги- до 3-х дней.
- В случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) –5 календарных дней.
- Переезд на новое место жительства- 2 рабочих дня;
- Проводы сына на службу в армию-1 день;
- Проводы ребёнка от 6 до 12 лет первого сентября в школу - 1 день.

7.4. Предоставление педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

7.5. Прохождение за счёт средств работодателя медицинских осмотров: периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.6. Выплачивает работникам РЦ, в том числе и совместителям премии ежемесячные и по итогам года, пропорционально отработанному времени.

7.7. В соответствии ст.167 ТК РФ и положением о служебных командировках, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. (ст.168 ТК РФ)

8. Оплата и нормирование труда

8. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников Государственного казённого учреждения социального обслуживания Республики Мордовия «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Солнышко». Заработная плата работников РЦ определяется на основе:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- Установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников;
- Установления к базовым окладам повышающих коэффициентов;
- Установления выплат компенсационного характера;
- Установления выплат стимулирующего характера.

8.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путём перечисления на пластиковые карты, днями выплаты заработной платы являются **8** и **22** число каждого месяца.

8.2. Работодатель имеет право осуществлять выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера и с учетом мнения профсоюза.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.234 ТК РФ.

8.3.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

8.3.3. 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 задержанной суммы.

Работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

8.3..4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

9 Компенсации.

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

9.2. Выплачивает работникам РЦ, в том числе и совместителям премии ежемесячные и по итогам года, пропорционально отработанному времени.

9.3. Стороны подтверждают, что решения касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем РЦ с учетом мнения профсоюзного комитета.

10. Охрана труда и здоровья

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.2 19 ТК РФ).

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

10.2. Проводить в РЦ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

10.3. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало календарного года.

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

10.5. 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.

10.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

10.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работы в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

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

10.9. При отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

10.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда.

10.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.2 12 ТК РФ).

10.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

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

10.15. Оказывать содействие техническим инспекторам членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

10.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

11. Пенсионное обеспечение.

11.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

12.. Обязательства профсоюзного комитета

12. Профсоюзный комитет обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.2. Создавать банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других в целях оказания им адресной социальной поддержки;

12.3. Осуществлять контроль расходования средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного лечения;

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

12.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.7.. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12.9. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем: законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.13. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации педагогических работников учреждения.

12.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. Гарантии профсоюзной деятельности

13.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим коллективным договором.

13.2. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

13.3. Профком признаёт, что проведение профсоюзных собраний, заседаний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем при условии отсутствия нарушения деятельности учреждения.

13.4. Работодатель гарантирует безналичное перечисление на счёт профкома членских взносов при наличии заявлений от членов профсоюза.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодателем ежемесячно перечисляет на счёт первичной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

13.5. Профсоюзным органам представляется в бесплатное пользование помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной,

культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

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

13.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

13.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 374, ст.82 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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.2 18 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 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.

14. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

14. Стороны договорились, что:

- 14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива один раз в год.
- 14.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 14.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 14.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 14.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.