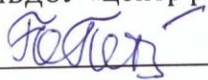


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профкома

МБДОУ «Центр развития ребёнка № 2»

 Г.Ю.Петушкова

«12» января 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Центр развития ребёнка № 2»

Е.Ю.Мигрова

Приказ № 11 - О/Д «12» января 2016 г.



ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от «12» января 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребёнка № 2» города Сосновый Бор**

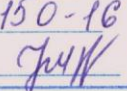
на 2016-2019г.г.

188540, г. Сосновый Бор,

Ленинградская обл.

ул. Высотная, д. 1 «а»

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области

«18» марта 2016 г.
рег. № 150-16


т. 2 - 22 - 01

1. Общие положения

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в сравнении с установленными законами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка № 2» г. Сосновый Бор (далее по тексту – Учреждение).

1.4. Сторонами коллективного договора являются: образовательное учреждение в лице руководителя – заведующего Учреждением (далее по тексту - Работодатель) и работники в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Учреждения (далее по тексту – Профсоюз).

1.5. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.6. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.7. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение, роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.8. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.9. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия определенные действующим законодательством.

1.10. Работодатель 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 организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30, 31, 377 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.14. При организации Учреждения в форме слияния, присоединения, раздела, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.16. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит работника под роспись со следующими документами:

- Коллективным договором;
- Уставом образовательного Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
- Должностными обязанностями;
- Инструкцией по охране труда и технике безопасности;

- Инструкцией по охране жизни и здоровья детей;
- другими локальными актами Учреждения.

2.5. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных частью первой ст.59 ТК РФ.

2.6. Содержание трудового договора включают в себя условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и другие.

2.7. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника, допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и т.д.) (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.8. Перевод работника на другую работу осуществляется в порядке предусмотренный ст.72 и 73 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Расторжение трудового договора осуществляется как по инициативе работника (ст.80 ТК РФ), так и по инициативе Работодателя (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников (в разрезе специальности).

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

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным Работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Режим работы Учреждения с 7.00 до 19.00.

4.3. Для работников административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю.

4.5. Работы воспитателей на двух группах, по мере производственной необходимости, использовать не четырех, а трех воспитателей, с применением работы в режиме гибкого графика (ст. 102 ТК РФ) или введение суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность учетного периода (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

4.6. Неполное рабочее время-неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителя (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ)

4.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работника Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» п.4.4).

4.10. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- для педагогического персонала – 42 к.д.;
- для заведующего и старших воспитателей – 42 к.д.;
- для остальной категории сотрудников – 28 к.д. (дополнительный отпуск, установленный специальной оценкой условий труда);
- для учителя - логопеда – 56 к.д.
- для воспитателя логопедической группы – 56 к.д.

4.14. По семейным обстоятельствам (ст.128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – 14 к.д.;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 к.д.

4.15. Работнику (ст.263 ТК РФ), имеющему:

- двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

4.16. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

4.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц:

-25 числа – за первую половину месяца (расчет производится по формуле: $\text{Оклад} / \text{Количество рабочих дней в данном месяце} * \text{фактически отработанное время за первую половину месяца по табелю}$);

-10 числа – за вторую половину месяца.

Выплата заработной платы работникам производится только в денежной форме, путем перечисления денежных средств на банковский счет работника.

5.4. Всем работникам устанавливается повременная система оплаты труда.

5.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты (ст.149-154 ТК РФ):

5.5.1. При совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания – за фактически отработанные часы в данном месяце.

5.5.2. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными условиями труда, устанавливается на основании ст.147 ТК РФ (Приложение № 2).

5.6. Установление стимулирующих выплат в Учреждения осуществляется на основании Положения о порядке выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, утверждаемого приказом руководителя Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за дополнительный напряженный труд;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты;

-выплаты по итогам работы за квартал и за год.

5.7. Изменения в заработной плате работников производится:

-при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссии;

- при получении диплома о высшем педагогическом образовании.

5.8. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются работникам не ранее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца в бухгалтерии.

5.9. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплата при увольнении – в последний день работы.

5.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении выплачивается денежная компенсация в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального Банка РФ за каждый просроченный день (ст.80 ТК РФ).

5.11. Оплата времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил Работодателя в письменной форме, производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.236 ТК РФ).

5.12. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

В соответствии со ст.1 и 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарифных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- установлением доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

6. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. В соответствии с законом РФ:

- своевременно перечислять страховые взносы в ПФ РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам ПФ РФ достоверные сведения о застрахованных лицах.

6.2. При временной нетрудоспособности (ст.183 ТК РФ) выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.3. Организует прохождение обязательного медицинского осмотра.

6.4. В соответствии со ст.168 ТК РФ, в случае направления в служебную командировку, возмещает работнику:

-расходы по проезду – в размере фактических расходов при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы. В расходы по проезду включаются: проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов);

-расходов по найму жилых помещений – в размере фактических расходов подтверждающих эти расходы, но не более 5000 рублей в сутки (нахождения в командировке г. Москва, городах Ленинградской области);

-расходов на выплату суточных – в размере 1000 рублей за сутки. Суточные не выплачиваются, если при командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения, имеет возможность возвращаться к месту своего жительства.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий.

7.2. Стороны договорились, что:

7.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата ст.179 ТК РФ имеют:

-работники с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией;

-семейным – при наличии двух или более иждивенцев;

-в семье, в которой нет других работников с самостоятельным заработком.

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

8. Охрана труда

Работодатель:

8.1. Обеспечивает безопасные условия работнику по охране труда в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в Учреждении. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива.

8.3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами (ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»).

8.4. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, а также обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

8.5. Обеспечивает выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, а также инвентаря, мебели и другого оборудования, необходимого для работы (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ).

8.6. Проводит специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

8.7. В соответствии со специальной оценкой условий труда изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.

8.8. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.

8.9. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.227-230.1 ТК РФ).

8.10. Создает в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюза, и оказывает содействие в деятельности Комиссии по охране труда.

8.11. Осуществляет совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечивает прохождение периодических медицинских осмотров работников за счет средств Работодателя. Возмещает (при наличии денежных средств) затраты работникам, при прохождении обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра по истечении двух месяцев испытательного срока.

8.13. Обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации при наличии письменного заявления.

Профсоюз:

8.14. Заключает от имени общего собрания трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

8.15. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году.

8.16. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

8.17. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

8.18. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и соблюдению санитарно-гигиенических правил и норм и в соответствии с действующим законодательством.

9. Решение социально – бытовых вопросов

Работодатель:

9.1. Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

9.2. Заключает договор обязательного медицинского страхования.

9.3. Организует оздоровительную работу для работников Учреждения.

9.4. Создает условия для обеспечения работников горячим питанием в Учреждении.

Профсоюз:

9.5. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

9.6. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

9.7. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

9.8. Участвует в работе по социальному страхованию. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников как член комиссии по социальному страхованию.

9.9. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета.

9.10. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза при:

- составлении правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- составлении графика отпусков.

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

10.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.6. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения при проведении специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других, в соответствии с законодательством РФ.

10.7. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Срок действия договора три года с последующей пролонгацией, если стороны не уведомляют о расторжении настоящего договора за один месяц до окончания срока действия.

11.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

11.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств.

11.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

11.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнение возлагается на правопреемников.

11.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.7. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

11.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

11.10. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

11.11. Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

11.12. К коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Соглашение мероприятий по охране труда.
- Положение «О комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения».
- Положение «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения».

11.13. Коллективный договор составляется в 3 экземплярах, имеющих равную силу.

11.14. Разногласия по данному коллективному договору оформляются отдельным протоколом.