

Муниципальное бюджетное учреждение
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020-2023 гг.

От работодателя:
Директор МБУ «ЦПП»
Парапова Ульяна Евгеньевна
_____ г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ «ЦПП»
Заварьян Лидия Викторовна

«_____» _____ г.



Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
Центр труда и социальной
защиты населения по г. Майкопу

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 20__ г.

г. Майкоп,
ул. Пушкина, 155

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее Учреждение).

1.2. Целью коллективного договора является: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение в «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в лице директора Шараповой Ульяны Евгеньевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации («Работники»), представленные в лице председателя профсоюзной организации Закарьян Лианы Викторовны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.6. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора;

1.7. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Трудовые отношения

Работодатель:

2.1. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

2.2. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации;

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

- рабочее место для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК);

- разработку плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

- разработка программы развития Учреждения;
- повышение конкурентоспособности оказываемых услуг.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзов методами, в т.ч. с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников Учреждения;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- представлять от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов финансово-хозяйственной деятельности, кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

2.5. Работник обязуется:

- способствовать выполнению педагогических задач;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- повышать свой профессиональный уровень;

- укреплять свое здоровье;

2.6. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок.

2.7. При заключении трудового договора:

- с лицами, обучающимся по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

2.8. Профком имеет право обратиться в органы Государственной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ);

2.9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.10. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.11. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличения рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.12. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.13. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);

2.14. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ 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.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме по 2 и 16 числам каждого месяца.

3.2. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно Положению по оплате труда (Приложение № 2).

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ). При этом работник, не может быть, подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.142 ТК РФ).

3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении учетной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учетной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято;

3.6. При наступлении у работника права на изменения разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера

ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего распорядка, графиками работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, а так же с учетом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени определена в количестве не более 40 часов в неделю. Для отдельных работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а так же по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (список профессий, должностей с сокращенной продолжительностью рабочего времени прилагается к коллективному договору) (Приложение № 3). Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места – дистанционно на территории РФ. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (статья 312.1 ТК РФ).

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

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренным ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. По распоряжению работодателя работники по производственной необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случаях указанных в ст. 99 ТК РФ.

4.5. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.6. В течение ежедневной работы работникам предоставляется – перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным режимом работы учреждения, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.7. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а так же на работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.10. Отдельным категориям работников предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка инвалида до 18 лет.

4.11. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет его по письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства учреждения предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет – 14дней, сверх установленных законодательством (ст.262 *ТК РФ*);
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14 лет - 14 дней;
- мужчинам, в связи с рождением ребенка в семье - 3 дня;
- родственникам, для ухода за заболевшим членом семьи - на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с юбилеем - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей -5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 дня;
- для празднования серебряной (золотой) свадьбы - 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника -5 дней;
- родителям, в связи с проходами детей в армию - 2 дня;
- родителям детей первого класса - 1 день (1 сентября);
- работникам, не имеющих больничных листов - 2 дня;

- членам профсоюзного комитета - 3 дня;
- представителю первичной профсоюзной организации - 5 дней;

4.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. За счет внебюджетных средств работодатель оказывает материальную помощь работникам Учреждения в случаях:

- ухода на пенсию – 500 рублей;
- смерти близких родственников – 500 рублей;
- юбилея (50, 55, 60, и т.д. лет) – 500 рублей;
- свадьбы – 500 рублей;
- рождение ребенка – 500 рублей.

5.3. Обеспечение детей работников Учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря за счёт средств социального страхования и новогодними подарками за счет профсоюзных средств.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель:

- знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда;

- на каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;

- совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение;

- за счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами моющих и обезвреживающих средств, средств индивидуальной защиты (приложение № 6 к коллективному договору);

- своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников;

- выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При снижении температуры ниже 17⁰С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14⁰С в помещении занятия прекращаются;

- устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (приложение № 5 к коллективному договору);

- информирует работников (под роспись) об условиях и охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда;

- выделяет средства в сумме 105980 рублей (в год) на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, на приобретение моющих средств, на обеспечение безопасной эксплуатации здания, техническое обслуживание узла учета тепла, нормативных документов по охране труда, предусмотренных настоящим договором;

- обеспечивает в соответствии с действующим законодательством бесплатное прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек;

- предоставляет работникам до двух оплачиваемых рабочих дней (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра (диспансеризации). Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора. Работник обязан представить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

- обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда;
- создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда;
- предоставляет уполномоченному профкома по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств Учреждения в размере среднего заработка;
- выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

6.2. Профком:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны работодателя;
- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- избирает уполномоченного по охране труда и принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении с работниками;
- обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- в случаях грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности, вентиляции, низкая температура в помещениях и т.д.) требует от администрации приостановления работы до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение

профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

7.3. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору);
- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда;
- инструкций по охране труда.

7.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное, в течение одного года, грубое нарушение педагогическим работником устава учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.5. По согласованию с профкомом производится:

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

7.6. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинированное взыскание;

7.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Ответственность за выполнение коллективного договора

8.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании (конференции) работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а так же органами по труду исполнительной власти.

8.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

IX. Заключительные положения

Работодатель:

9.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников Учреждения.

9.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания;

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии

проводятся 1 раз в год с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

9.4. Выбранный профсоюзный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
