

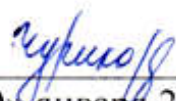


**Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества г.Катав-Ивановска»
Катав-Ивановского муниципального района**

От работодателя:
Директор МУ ДО
«ДДТ г.Катав-Ивановска»


М.Н. Брюханова
«20» января 2023 года

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУ ДО «ДДТ
г.Катав-Ивановска»

 / Г.П. Чурикова
«20» января 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества г.Катав-Ивановска»
Катав-Ивановского муниципального района

на период с «25» января 2023 г. по «24» января 2026 г.

г. Катав-Ивановск

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества г.Катав-Ивановска» Катав-Ивановского муниципального района (далее - Учреждение) и заключенный работниками с работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель организации в лице руководителя - директора Учреждения.

Работники организации в лице их представителя – председателя профкома.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключается на три года, вступает в силу с 25.01.2023 г. и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора, любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Ни одна из сторон не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке в течение действия коллективного договора.

1.9. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Учреждение обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. В случае разногласий между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны обязуются подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

II. Прием на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, увольнение

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать второй экземпляр трудового договора работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только, в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем нагрузки, нормы труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ. Если замещение отсутствующего работника производится другим сотрудником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в соответствии со ст.73 Трудового кодекса РФ.

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ.

3.1.2. Уведомлять общее собрание работников Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

3.1.3. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время не

менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.1.4. Предоставлять увольняемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.1.5. Не увольнять по сокращению численности или штатов при любом экономическом состоянии Учреждения, за исключением ликвидации организации, работников, указанных в статьях 81, 261 ТК РФ.

3.2. Представитель общего собрания работников обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (ст. 197 ТК РФ).

4.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения общего собрания работников Учреждения на каждый календарный год, с учетом перспектив развития отрасли образования Катав-Ивановского муниципального района (ст. 196 ТК РФ).

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Осуществлять оплату командировочных расходов, при наличии финансовых возможностей, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (населенный пункт).

4.4.2. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

4.5. Представитель общего собрания работников обязуется составлять и предоставлять для утверждения работодателю план по профессиональной переподготовке и повышению квалификации на календарный год и перспективный план по профессиональной переподготовке и повышению категории на 3 года.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании:

- Трудового кодекса РФ,

- Постановления Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»,
- Постановления Администрации Катав-Ивановского муниципального района от 16.04.2018 г. № 298 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района»;
- Положения об оплате труда работников МУ ДО «ДДТ г.Катав-Ивановска», утвержденного Приказом директора от 27.04.2018 г. № 15-о (с изменениями от 13.12.2022 № 64-о)

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

5.2.2. Утверждать штатное расписание.

5.2.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменном форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

Датами выплаты заработной платы являются:

- 18 число текущего месяца – авансовая выплата за текущий месяц;
- 3 число – окончательный расчет за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.4. Выдавать работникам расчетные листы с указанием начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы.

5.2.5. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего, работникам Учреждения (в том числе и совместителям) производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяет соглашение сторон трудового договора.

5.2.6. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков, в соответствии со ст. 127, 139 Трудового кодекса РФ.

5.2.7. Устанавливать и изменять системы надбавок и премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств.

5.3. Представитель общего собрания работников обязуется осуществлять общественный контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

6.2. Продолжительность рабочей недели, а также рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка (ст. 100 ТК РФ).

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна попечителя, законного представителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 42 календарных дня (для педагогических работников) и 28 календарных дней (для технического персонала) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

6.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения председателя профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.6. Педагогические работники Учреждения, которые работают с обучающимися с ОВЗ или детьми, которым нужно длительное лечение, имеют право на отпуск 56 календарных дней (п. 4 раздела I приложения к постановлению Правительства от 14.05.2015 № 466.) При этом не имеет значения количество детей, с которыми работает педагогический работник, – в нормативных правовых актах нет таких ограничений. То есть для отпуска продолжительностью 56 календарных дней достаточно, чтобы педагог работал хотя бы с одним ребенком с ОВЗ и (или) нуждающимся в длительном лечении.

6.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

6.9. Перенос отпуска по просьбе работника осуществляется в следующих случаях:

- при несчастных случаях, тяжёлой болезни, смерти близких родственников, проживающих в отдалённых регионах при наличии подтверждающих документов;
- для ухода за тяжелобольными близкими родственниками;
- стихийных бедствиях
- предоставление путёвки в санатории, пансионаты.

6.10. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Суммирование двух и более дополнительных ежегодных отпусков не допускается.

6.11. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней (ст. 125 ТК РФ).

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до окончания отпуска (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

6.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

6.14. Работодатель обязуется:

6.13.1. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся, устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

6.13.2. Всем работникам предоставлять выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье.

6.13.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.15. Представитель общего собрания работников обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о рабочем времени и времени отдыха работников.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на **другую** работу работниками Учреждения обучение и инструктажи (вводный, первичный, повторный, целевой, внеплановый) по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ст. 227, 228, 229, 230 ТК РФ), включив в состав комиссии по расследованию председателя профкома.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения председателя профкома.

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

7.1.8. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда, при наличии финансовых возможностей, в соответствии с законодательством РФ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.9. Предоставлять председателю профкома для общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие доверенным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Участвовать совместно с председателем профкома в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые вредные условия труда.

7.2. Обязанности работников:

7.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

7.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

7.2.3. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.2.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3. Председатель профкома обязуется:

7.2.1. Осуществлять совместно с работодателем контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.2.2. Участвовать в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учётом результатов специальной оценки условий труда.

7.2.3. Составить и утвердить работодателем перечень должностей и профессий на обеспечение спец.одеждой и обувью по результатам проведения специальной оценки условий труда.

VIII. Социальные льготы и гарантии

8.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

8.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по

частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.3. Родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, и одиноким родителям, имеющим ребенка до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летний период или по письменному заявлению в любой период года.

8.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, получающим это образование впервые и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

8.5. Женщинам, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 Трудового кодекса РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине, по ее желанию,

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя (ст. 260 ТК РФ).

8.6. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию, вместо отпуска, указанного в части первой ст. 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения, устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.7. Председатель профкома обязуется осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

IX. Дополнительные гарантии

9. В целях создания условий для успешной деятельности председателя профкома в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права работников, установленные трудовым законодательством. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) председателя профкома и Совета учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, по инициативе работодателя проводить в порядке, определенном ст. 71, 78, 81 ТК РФ.

9.4. С учетом мнения председателя профкома принимать решения по следующим вопросам:

9.4.1. Расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ);

9.4.2. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

9.4.3. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.4.4. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.4.5. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

9.4.6. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

9.4.7. Создание комитетов, комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.4.8. Применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

9.4.9. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций).

9.4.10. Составлению и утверждению ежегодного плана мероприятий по охране труда.

9.5. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю профкома, возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным Учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.6. Предоставлять возможность председателю профкома осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда. В недельный срок сообщать ему о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

Х. Председатель профкома обязуется

10.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива.

10.2. Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением.

10.4. Совместно с работодателем создавать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий Учреждения по охране труда и других комиссий.

10.8. Содействовать оказанию материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

10.9. Вести учёт награждённых работников Учреждения, выдвигать кандидатуры на награждение и поощрение.

10.10. Обеспечить общественный контроль за:

10.10.1. Соблюдением в Учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

10.10.2. Соблюдением норм и правил охраны труда;

10.10.3. Правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

10.10.4. Соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам Учреждения;

10.11. Заслушивать сообщения руководителя Учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.12. Не менее одного раз в год информировать о своей работе;

10.13. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с председателем профкома (гл.8 ТК РФ);

10.14. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

10.15. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11.1. Стороны коллективного договора доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников Учреждения на общем собрании работников учреждения в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и председатель профкома). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. В период действия договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.