

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2023 - 2026 г.г.
между работодателем и работниками
бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Омска
«Детский сад № 351 комбинированного вида»

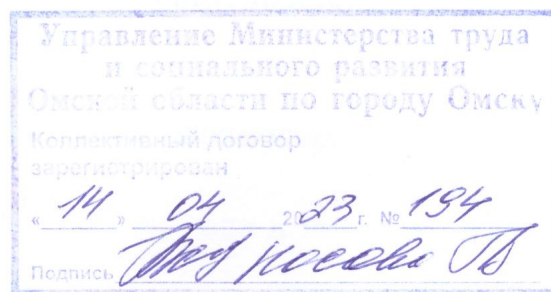
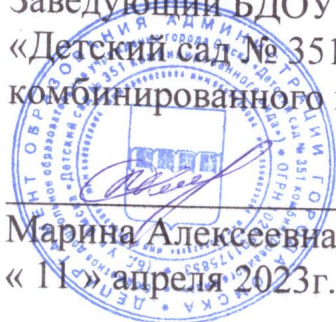
Принят на общем собрании
работников БДОУ г. Омска
«Детский сад № 351
комбинированного вида»
протокол № 2

« 11 » апреля 2023 г.

Договаривающиеся стороны:

Заведующий БДОУ г. Омска
«Детский сад № 351
комбинированного вида»

Марина Алексеевна Киселева
« 11 » апреля 2023 г.



Председатель профсоюзного
комитета БДОУ г. Омска
«Детский сад № 351
комбинированного вида»
Ольга Ивановна Грязнова
« 11 » апреля 2023 г.



1. Общие положения

1.1 Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора является работодатель, заведующий БДОУ г. Омска «Детский сад № 351 комбинированного вида» Киселева Марина Алексеевна и работники БДОУ г. Омска «Детский сад № 351 комбинированного вида» в лице председателя профсоюзного комитета Грязновой Ольги Ивановне.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора является более высокий уровень, по сравнению с законодательством, (с учётом финансово-экономического - положения работодателя) принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников, обеспечения устойчивых отношений между работниками и работодателем, защиты интересов работников.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования

Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников организации.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным Законом "Об общественных объединениях" от 15.05.1995 (в ред. ФЗ от 19.07.1998 № 112-ФЗ), с Законом Омской области "О деятельности трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений Омской области" от 11.06.2003 года № 452-ФЗ.

1.5. Общие обязательства работодателя и работников БДОУ г. Омска «Детский сад № 351 комбинированного вида»

1.5.1. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определённых настоящим коллективным договором.

1.5.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет БДОУ г. Омска «Детский сад № 351 комбинированного вида», является полномочным представителем всех работников организации, поскольку он уполномочен общим собранием работников детского сада представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в т.ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.5.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.5.4. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников организации.

1.5.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают других требований по социально-трудовым вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя таких методов, как: приостановление работы, организации забастовок и акций протеста.

За совершение дисциплинарного проступка (неисполнения работником по его вине возложенных на него обязанностей) работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения (ст.81).

1.6. Ответственность сторон социального партнёрства

1.6.1. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение

коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

Статьёй 54 «ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации» и статьёй 55 «ответственность за нарушение или невыполнения коллективного договора, соглашения» вышеуказанного ТК РФ определена ответственность работодателя в случае совершения правонарушений перечисленных статей в виде наложения штрафа в судебном порядке в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.7. Контроль за выполнение коллективного договора

1.7.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, осуществляют контроль над его выполнением, в составе постоянно действующей комиссии.

По итогам полугодия и года на собрании работников организации представители сторон доводят до сведения ход выполнения коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников: *

Проводить:

Профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников 1 раз в 3 года.

обучение вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором.

2.1.1. Определить перечень необходимых профессий и специальностей, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.1.2. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Работники имеют право:

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение,

испытательный срок не устанавливается.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

2.2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета.

Критерий массового увольнения для работников организации определяется отраслевым или территориальным соглашением (ст. 82 ТК РФ)

2.2.2. В случае массового высвобождения работников, необходимости перевода на режим неполного рабочего времени, осуществить взаимодействие с органами службы занятости, для принятия мер по обеспечению временной занятости указанных работников.

В период простоя работники организации имеют право участвовать в оплачиваемых общественных работах.

2.2.3. Представлять проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству на согласование профсоюзному комитету организации не позднее, чем за 2 месяца (ст.72 ТК РФ).

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение работников (под подпись) о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.2.5. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

2.2.6. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.2.7. Не могут вводиться изменения условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.2.8. Кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- работникам предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- работникам, имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи, с общим трудовым стажем менее 1 года.

2.2.9. Работники имеют право потребовать разъяснения законности увольнения в профсоюзном комитете, соответствующих органах, гарантии и компенсации работникам при ликвидации предприятия, сокращении.

2.4. Трудовой договор

2.4.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приёме на работу работников регулировать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Ознакомить работника при приёме на работу под роспись со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, размерами вознаграждения, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, содержанием коллективного договора.

2.4.3. Изменения условий трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, о чём работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения

2.4.4. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.5. Рабочее время и время отдыха

2.5.1. Установить правилами внутреннего трудового распорядка режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней и т.д.). (Приложение № 1).

2.5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов в неделю в соответствии с законодательством.

2.5.3. Стороны могут договориться о применении в организации сокращенного рабочего времени помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 ТК РФ).

2.5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно

предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

2.5.5. Продолжительность работы для работника в ночное время (с 22 до 6 часов), сокращается на 1 час, кроме работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, с доплатой 35 %.

2.5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

- по инициативе работника (совместительство), не превышающая 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст.284 ТК РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006. № 90-ФЗ).

по инициативе работодателя (сверхурочная работа), не превышающая 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2.6. Время отдыха

2.6.1. Работодатель в исключительных случаях в интересах работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с праздничным днем.

2.6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.6.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы предусмотренный ст. 128 ТК РФ.

ОТПУСКА

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней для технического персонала, 42 календарных дня для педагогического персонала

2.6.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

2.6.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или

отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью не превышающее 14 календарных дней в течение года.

2.6.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, не прошедшим обучение по охране труда и медицинский осмотр, и т.д. (ст. 76 ТК РФ).

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

2.6.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев,

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

2.6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

2.6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен в случаях: временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

2.6.10. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

2.6.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

2.6.12. 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 рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.6.13. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.6.14. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

2.6.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3. Оплата труда

Система оплаты труда работников определяются учредителем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов и с учётом государственных гарантий по оплате труда.

Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 15 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 30 числа месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

3.1. Установить систему стимулирующих и компенсационных выплат (Приложение № 3).

Оплата труда в случаях:

Работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

3.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ), По желанию работника, работавшего 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.

простоя:

3.3. Время простоя (статья 157 ТК РФ) по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Исчисление средней заработной платы

3.4. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139).

3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением периодов и организаций перечисленных в ст. 142 ТК РФ.).

3.7. Индексировать заработную плату работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, инфляцией. Индексация заработной платы работников осуществляется после вступления в силу соответствующих нормативных правовых актов Правительства Омской области и Администрации города Омска.

4. Охрана труда

4.1. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных условий труда

Работодатель обязуется:

4.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда согласно приложению № 3.

4.1.2. Организовать обучение и провести проверку знаний по охране труда рабочих, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности труда в том числе лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда.

4.1.3. Обеспечить прохождение медицинских осмотров работниками, указанными в списке должностей и профессий работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при

поступлении на работу) и периодический (в процессе трудовой деятельности) медицинский осмотр.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185).

Провести специальную оценку условий труда.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

4.1.5. Организовать проведение трехступенчатого контроля.

4.1.6. Образовать совместный комитет (комиссию) по охране труда и создать условия для его работы (ст. 218 ТК РФ).

4.1.7. Регулярно (1 раз в полугодие) рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, заседаниях совместного комитета (комиссии) по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники обязуются:

4.1.8. Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

4.1.9. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

4.1.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.1.11. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

4.1.12. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

4.1.13. Немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

4.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

Работодатель обязуется обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам: специальной одежды и других (моющих, смывающих и обеззараживающих) средств индивидуальной защиты.

4.3. Обеспечение условий и охраны труда женщин, в том числе:

Работодатель обязуется:

- сохранить за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с

письменного их согласия направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, а также работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

5. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы 1 сентября одному из родителей, имеющих детей, по желанию работника.

5.2. Не препятствовать заболевшим работникам в рабочее время посещать медучреждения (стоматолога, сдача анализа, физиолечение и т.д.)

Профком обязуется:

5.3. Осуществлять учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.4. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их семьями.

6. Пенсионное право

Работодатель обязуется:

6.1. Регулярно, в установленные законом сроки, и в полном объеме согласно утвержденным тарифам производить начисления и перечисления взносов на обязательное социальное страхование.

6.2. Регулярно, согласно установленной периодичности представлять в фонд пенсионного и социального страхования индивидуальные сведения и информацию о стаже и зарплате работников для выполнения их индивидуальных лицевых счетов государственного пенсионного страхования.

6.3. Представлять в фонд пенсионного и социального страхования перечни профессий и рабочих мест, дающее право на пенсию по выслуге лет, а также периодичности представлять в фонд пенсионного и социального страхования списки лиц, выходящих на пенсию в соответствующий комплект документов, в том числе необходимые для назначения пенсий. Формы индивидуальных сведений по стажу и зарплатку, подтверждающие наличие пенсионного права работника.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.4. Проводить регулярную разъяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных документами пенсионной реформы, как среди трудящихся, так и вновь поступающими на работу гражданами.

7. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Работодатель обязуется:

7.1. Строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также

настоящим договором уставом профсоюза работников народного образования и науки.

7.2. Предоставить профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3. Включить в состав выборных комиссий организации (комиссии по реорганизации или ликвидации организации и др.) представителей профкома.

7.4. Заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации.

7.5. Своевременно перечислять (при наличии заявлений от членов профсоюза) профсоюзные членские взносы на счет профсоюзной организации.

7.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

7.7. Руководитель допускает проведение профсоюзных собраний в рабочее время, при отсутствии нарушения деятельности учреждения.

7.8. Профсоюзным органам предоставляется в бесплатное пользование телефоны, оргтехника, размещение информации в доступном для всех работников месте и др.

7.9. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений в течение 5 дней.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение в организации законодательства о труде, участвует в определении основных направлений развития учреждения, расходовании средств фонда стимулирующих и компенсационных выплат, вступает в переговоры с работодателем по существу возникающих социально-трудовых конфликтов.

Стремится к разрешению конфликтных ситуаций путем переговоров и достижения с работодателем взаимоприемлемых решений, не организует забастовок, акций и митингов протеста по вопросам, включенным в коллективный договор при условии их решения.

Содействует реализации настоящего договора.

7.11. Профком организации в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит работодателю представление об устранении этих нарушений.

Работодатель в этом случае приостанавливает реализацию принятого решения до рассмотрения разногласий.

7.12. Профком гарантирует членам профсоюза:

Защиту законных прав работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов, расторжении трудового договора;

- юридические консультации по вопросам затрагивающие интересы работников.

Из средств профбюджета (для членов профсоюза):

- оказывать посильную материальную помощь, выделять средства на культурно-массовые мероприятия, посещение болеющих работников.

8. Заключительные положения

8.1. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем в орган по труду для прохождения уведомительной регистрации.

8.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.06.06 № 90-ФЗ, Федеральным Законом «Об общественных объединениях» от 15.05.95 (в ред. ФЗ от 19.07.98 № 112-ФЗ), Законом Омской области «О деятельности трехсторонних комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений Омской области» от 11.06.2003 года № 452-ФЗ.