

**Общие положения**

* 1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями:. Трудового кодекса РФ, законах РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзах и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании», законе «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в РФ», «Основы законодательства об охране труда в Российской федерации» и иными нормативными правовыми актами Р.Ф, и Смоленской области содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключѐн в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

* 1. Сторонами Договора являются:  Работодатель МБДОУ Д\С «Светлячок» представленный в лице заведующего Сафроновой Юлии Владимировны.  Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ Д\С «Светлячок», в лице Протасовой Светланы Сергеевны. Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т. ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством - учета мнения профкома.

**1.3.**С учетом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

* Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.
* Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.
* Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
* Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.
* Локальные нормативные акты об определении порядка и условий выплаты работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения.
* Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ
* Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.
* График отпусков.
* Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
* Локальные нормативные акты об утверждении формы расчетного листка.
* Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
* Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
* Локальные нормативные акты об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время.
* Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.
* Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.
* Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.
* Правила внутреннего трудового распорядка.
* Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
* Должностные инструкции по охране труда.
* Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

**1.4**. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

**1.5**. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.7**. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

**1.8**. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

**1.9**. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

**1.10**. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3 года.

**2. Трудовые отношения**

**2.1**. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашениям, настоящим коллективным договором.

**2.2**. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

**2.3**. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

**2.4**. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок (неопределенный или определенный до 5 лет), предусмотренный ТК РФ, Уставом учреждения или соглашением сторон.

**2.5**. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. 2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника

**3. Оплата труда**

**3.1**. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов Местного самоуправления.

**3.2.** Заработная плата работников включает в себя:

* Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
* Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательных процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
* Доплаты компенсационного характера;
* Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
* Стимулирующих выплат.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения об оплате труда) Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с утверждѐнным на собрании трудового коллектива дошкольного учреждения Положением.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объѐма выполняемых работ производится без ограничений перечня совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат в пределах фонда оплаты труда. (Приложение )

**3.3** . Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 числа текущего месяца. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон. Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем и принимается с учетом мнения профкома.

**3.4**. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

**3.5.** Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

* На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
* За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

**3.6**. 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 представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* При получении образования, со дня представления соответствующего документа;
* При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* При присвоении почетного звания – со дня присвоения;

**3.7**. При окончании действия квалификационной категории.

**3.8.** Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13.

**3.9.** Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада). Установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579. До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

**3.10**. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

**3.11**. Сотрудники занятые на тяжѐлых работах, работающие во вредных условиях обеспечиваются следующими компенсационными доплатами:

- повар, постоянно работающий у плиты – 12%.

- кухонный работник – 12% (за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования, с применением химических веществ).

- младший воспитатель – 10% (за работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением химических веществ, за работы по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации, за работы, связанные с уборкой помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов).

-уборщик служебных помещений – 10% (за работы, связанные с уборкой служебных помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов).

- сторож – 35% (за работу в ночное время).

**4. Рабочее время и время отдыха**

**4.1**. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), женщинам, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

**4.2**. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

**4.3**. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

**4.4.** В связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха к основному отпуску.

**4.5**. Суммарный учет рабочего времени (для сторожей) производить за учетный период - квартал (либо полгода и т.д., но не более чем год).

**4.6.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с охранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

* При временной нетрудоспособности работника;
* При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
* При выполнении работником государственных обязанностей; и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

**4.7.** Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени. Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц 15 и более дней округляется до полного, если отработанно менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

**4.8.** При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случаи:

* Вступление в брак –– 3 рабочих дня;
* Проводы сына, мужа в армию –– 1 рабочий день ;
* Смерть близких родственников –– 3 рабочих дня.

**4.9.** Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Госкомтруда ССр и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. № 298/П-22 « Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» - поварам дополнительный отпуск 6 календарных дней к очередному отпуску, как работникам горячего цеха.

**4.10**. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. 4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы .

**5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы.**

**5.1**. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ. 5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

**5.3.** Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

**5.4**.В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

* Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
* Работники, которым до наступления права на получение пенсии ( в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
* Членам профсоюза;  Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

**5.5**. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением. Численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

**5.6.** Педагогическим работникам, независимо о нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

**5.7.** Работникам награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, производить доплату в размере 5% (Данная льгота устанавливается учреждением исходя из собственных средств)

**5.8.** При проведении аттестации педагогических работников:

* Работодатель обязуется всячески содействовать аттестации педагогических работников. Предусматривать льготный порядок (без сдачи квалификационных испытаний) аттестации для педагогических работников, подающих заявление на подтверждение категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.
* Педагогический работник до истечения срока действия имеющейся у него квалификационной категории может пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию.
* Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работника, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.
* Каждому работнику предоставляется право проходить регулярное обучение, повышение квалификации за счѐт средств дошкольного учреждения (при их наличии) или за свой счѐт. Сроки, тематика, время обучения согласовываются с администрацией. Педагогические работники обучаются на курсах повышения квалификации при СОИРО не реже одного раза в пять лет. Тематика и сроки обучения определяются работодателем по согласованию с работником .
* Работодатель создаѐт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

**6. Охрана труда**

**6.1.** Руководитель учреждения:

* Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарногигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №2)
* обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
* Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации.
* Обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией один раз в 5 лет .
* Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.
* Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.
* Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.
* Обучает электротехнический, электротехнический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (повар, рабочий по стирке белья, завхоз, электрик и др.).
* Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
* Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. (Приложение ) Обеспечивают смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.
* Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
* Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.
* Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

**6.2.** Профком учреждения:

* Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.  Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.
* Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
* Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
* Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.
* Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
* Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.
* Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
* Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
* В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

**7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза**.

**7.1**. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

**7.2**. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

* Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.
* Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.
* Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
* Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.
* Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
* Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

**7.3.** Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

* Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
* Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.
* Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
* Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.
* Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности профессорско -преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.
* Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**7.4.** Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профкома:

* Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

**7.5**. Работа на выборной должности председателя профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

**7.6.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

**8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза**

**8.1**. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

**8.2**. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

**8.3**. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

**8.4**.Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

**8.5**. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случаи необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

**8.6**. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.

**8.7.** Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

**8.8**. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

**8.9**. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

**8.10**.Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

**8.11**.Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

**8.12.** В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

**9.Заключителные положения.**

**9.1.** Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**9.2**. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

**9.3**. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.