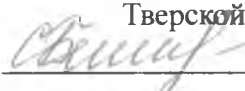


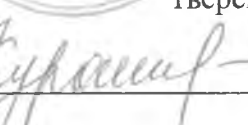
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 21

ГОРОДА РЖЕВА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ  
на 2014-2017 годы

**Представитель работников**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МДОУ детский сад № 21 города Ржева  
Тверской области  
 (О.Б.Никитенко)



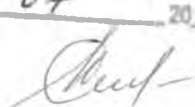
**Представитель работодателя**  
Заведующая МДОУ  
МДОУ детский сад № 21 города Ржева  
Тверской области  
 (Курашова Т.С.)

Коллективный договор подписан

« 09 » июня 2014 года  
дата подписания

Принят на общем собрании трудового коллектива  
« 09 » июня 2014г. протокол № 3

г. Ржев  
Тверская область

Главное управление по труду и занятости  
населения Тверской области  
Регистрационный № 496  
03 - 07 2014  
 С.А.Исаев

### СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Социальные гарантии.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства профкома.
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.
12. Срок действия договора.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 21 города Ржева Тверской области

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), иными законодательными и нормативными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ детский сад № 21 (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работники трудового коллектива Учреждения, в лице их представителя Никитенко Ольги Ботаковны

- работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ детский сад № 21 Курашовой Татьяны Сергеевны.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения настоящего договора содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении) Учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации Учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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 настоящего договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

2.3. 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.*

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

2.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 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.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения в соответствии со ст. 196, 197 ТК РФ.

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.1.4. Стороны договорились, что:

4.1.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

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

4.1.4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, работников добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штатов.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему договору, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91. ТК РФ).

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов (ст. 94. ТК РФ).

5.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст. 93 ТК РФ).

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

5.1.7. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему быть предоставлен выходной.

5.1.8. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников 5 дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.2.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.2.4. Время перерывов для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

6.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».



6.1.3. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

6.1.4. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты, предусмотренные Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в ДОУ:

- доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и/или опасными для здоровья, и тяжелыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- надбавка за квалификационную категорию;
- доплата за работу в выходные, праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

6.1.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам (рабочим) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за присвоение ученой степени, Почетного звания, награждения Почетным знаком соответствующему профилю;
- персональная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата за высокие результаты работы.

6.1.6. Заработная плата выплачивается наличными или путем перечисления на пластиковую карту два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.

6.1.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размера и выплаты заработной платы работникам (рабочим) несет руководитель учреждения.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2. ТК РФ).

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством РФ (медицинский, социального страхования, пенсионный).

7.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

7.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.7. Работникам Учреждения предоставляется льгота в объеме 30% от размера родительской платы за содержание ребенка в дошкольных образовательных учреждениях города Ржева (Постановление главы города Ржева Тверской области).

7.8. Стороны добиваются решения вопроса по оздоровлению детей работников и работников Учреждения за счет средств социального страхования - обеспечение путевками.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников. Создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по охране труда, производственной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, безопасным методам работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда, инструкций на начало года.

8.1.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей за счет Учреждения.

8.1.4. Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (СТ. 221 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников в пенсионном фонде.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.1.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен входить член профкома.

8.1.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнение требований по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье, безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2. Обеспечить прохождение работниками периодических обязательных медицинских осмотров.

8.3. Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда. (ст. 76. ТК РФ)

8.4. Работник обязан соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ)

## **9. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ**

Взаимоотношения Работодателя и представителя трудового коллектива строятся на основании действующего законодательства (ст. ст. 29, 30, 31 ТК РФ) и данного коллективного договора.

Представители трудового коллектива имеют право беспрепятственно посещать все подразделения учреждения, где работают члены коллектива для реализации уставных задач и предоставленных трудовым коллективам прав.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

10.1. Представитель работников обязуется:

10.1.2. Представлять интересы работников организации при проведении коллективных переговоров

10.1.3. Заключать изменения коллективного договора, осуществлять контроль за его выполнением

10.1.4. Принимать участие в реализации права на участие в управлении организацией

10.1.5. Рассматривать трудовые споры работников с работодателем при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений

10.1.6. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению дисциплины, проводить работу по содействию в обеспечении работников путевками на санаторно-курортное лечение за счет средств социального страхования.

10.1.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.1.2. Осуществляют контроль за выполнением настоящего договора и его положения и отчитываются о результатах на общем собрании трудового коллектива (ст. 51 ТК РФ).

11.1.3. Рассматривают в течении 2-х рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. (ст.400 ТК РФ).

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для решения проблем, устранения причин.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица или виновная сторона несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

## **12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

12.1. Настоящий договор заключен сроком на три года: 2014-2017 г. г., вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. (ст.43-44 ТК РФ)

12.2. Изменения и дополнения настоящего договора могут быть внесены только по взаимному согласию сторон его заключивших и в письменной форм.