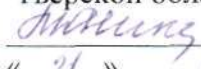



Представитель работников:
Председатель Совета трудового коллектива
МДОУ детский сад №14 города Ржева
Тверской области
 Никифорова Л.К.
« 21 » « 04 » 2014г.

Представитель работодателя:
Заведующий МДОУ детский сад №14
города Ржева Тверской области
 Дунаева Л.К.
« 21 » « 04 » 2014г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 14 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА
ГОРОДА РЖЕВА ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2014-2016 годы**



Утверждён
на общем собрании
трудоуемого коллектива
«21» апреля 2014г.
Зарегистрирован:

« » 2014г.

г. Ржев Тверская область
2014 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1 Цели и направленность коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), статьями 40 - 44 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности Сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований законодательства о труде и настоящего Договора.

1.2 Стороны коллективного договора

1.2.1. Сторонами настоящего Договора являются:

МДОУ детский сад № 14 города Ржева Тверской области в лице заведующего Дунаева Л.К., именуемого далее «Работодатель» и работники МДОУ детский сад № 14 города Ржева Тверской области в лице председателя совета трудового коллектива Никифорова Л.К., именуемый далее «Работники».

1.2.2. Работодатель признает совет трудового коллектива МДОУ детский сад № 14 города Ржева Тверской области полномочным представителем интересов всех работников в вопросах регулирования трудовых отношений и иных, связанных с трудом, социально-экономических отношений.

1.2.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников

Работодатель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечить сохранность имущества Учреждения;

1.2.4. Совет трудового коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения с присущими методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего Договора.

1.2.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.3 Предмет договора

1.3.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных Сторонами.

1.3.2. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего Договора и обязуются его выполнять.

1.3.3. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.4 Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего Договора регламентируется ст.43 ТК РФ и распространяются на всех работников МДОУ детский сад № 14 города Ржева Тверской области независимо от стажа работы и режима занятости.

1.4.2. В настоящий Договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в настоящем Договоре (ст.41 ТК РФ).

1.4.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждения, прекращения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.4.4. При реорганизации Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

1.4.5. При смене формы собственности Учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

1.4.6. При ликвидации Учреждения настоящий Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4.7. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня эффективности деятельности Учреждения

Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.
- Вести с работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд.
- Требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.
- Привлекать работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- Принимать локальные нормативные акты.

• Работодатель обязуется:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- Обеспечивать работников Учреждения равную оплату за труд равной ценности;
- Добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- Выплачивать в полном размере работникам Учреждения заработную плату и в сроки, установленные настоящим Договором;
- Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников Учреждения исполнения ими должностных обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, являющегося Приложением к настоящему Договору.
- Предоставлять работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором;
- Создавать работникам Учреждения безопасные условия труда;
- Обеспечить работников Учреждения оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Повышать профессиональный уровень работников;
- Реализовывать программы социальной защиты работников Учреждения;

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения.

• Работники Учреждения имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;

- Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

- Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда и настоящим Договором;

- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

- Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

- Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении договора, соглашений.

- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

- Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

- Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

• Работники Учреждения обязаны:

- Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором.

- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

- Соблюдать трудовую дисциплину.
- Выполнять установленные нормы труда.
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.
- Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.4.8. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Председателем совета трудового коллектива Учреждения и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.9. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего Договора Председатель совета трудового коллектива Учреждения обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства РФ о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;
- обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.4.10. Стороны договорились, что в случае возникновения коллективного трудового спора, Стороны действуют в соответствии с требованиями главы 61 ТК РФ.

1.5 Контроль выполнения коллективного договора, ответственность Сторон

1.5.1. Контроль выполнения условий настоящего Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его в соответствии со ст. 51 ТК РФ. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении условий настоящего Договора на собрании трудового коллектива. Для осуществления контроля Стороны настоящего Договора предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

1.5.2. Стороны настоящего Договора несут ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение условий настоящего Договора в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, ст. 54, 55 ТК РФ.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

1.5.4. Условия настоящего Договора обязательны для его Сторон.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Договором, Отраслевым тарифным соглашением и другими соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем оформляются в соответствии со ст. 67 ТК РФ путем заключения письменного трудового договора в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Как правило, трудовые договоры заключаются на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, может быть заключен срочный трудовой договор (не более пяти лет). При этом в таком договоре должен быть обязательно указан срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для его заключения.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В случае выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению Сторон.

2.5. Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя, т. е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

2.7. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право по письменному приказу и с письменного согласия работника переводить его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ). Приказ доводится до сведения работника под роспись.

2.8. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями главы 13 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников организации, при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин должностных обязанностей производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. В случае массовых увольнений Работодатель обязан письменно (не менее чем за три месяца) уведомить первичную профсоюзную организацию о предстоящем увольнении.

Раздел 3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Уведомлять профком (совет трудового коллектива) 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. 180 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.

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

3.1.3. Стороны договорились, что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.
- 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.
- При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штатов.

Раздел 4 . Рабочее время и время отдыха

4.1 Рабочее время

4.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Договору.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени сокращается для лиц моложе 18 лет – на 5 часов в неделю, для инвалидов I, II групп – на 5 часов в неделю (в соответствии со ст. 92 ТК РФ).

4.1.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями - суббота и воскресенье.

4.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Для

отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка могут предусматриваться различные режимы работы (ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части).

4.1.5. Продолжительность ежедневной работы отдельных работников определяется, исходя из специфики выполняемой работы, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (выхода на работу) и трудовым договором.

4.1.6. Для работников, работающих в соответствии с графиками сменности (выхода на работу), в режиме гибкого рабочего времени устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (один месяц для сторожей).

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только в случаях прямо предусмотренных ст. 99 ТК РФ и только с письменного согласия самого работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.2 Время отдыха

4.2.1. Общими выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.

4.2.2. Для отдельных работников (сторожа) выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками работы.

4.2.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для всех категорий работников не может быть менее 42 часов (в соответствии со ст. 110 ТК РФ).

4.2.4. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ), но не более 2-х часов

4.2.5. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.2.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.2.7. Для педагогических работников Работодатель предоставляет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 56 календарных дней.

4.2.8. Поварам Работодатель предоставляет ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней.

4.2.9. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.2.10. Работодатель обязан предупредить Работника за две недели о начале основного оплачиваемого отпуска под роспись и произвести его оплату не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2.11. Работникам с ненормированным рабочим днем Работодатель гарантирует предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

4.2.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.2.13. В соответствии со ст. 128 ТК РФ отдельным категориям работников по письменному заявлению предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по согласованию Сторон:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- иным категориям работников в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

4.2.14. Педагогическим работникам не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный педагогический отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого, определяются Учредителем и Уставом Учреждения, ст. 335 ТК РФ.

4.2.15. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. 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».

5.1.2. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

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

- доплата 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.

5.1.5. 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 соответствующего профиля;
- персональная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.1.6 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.

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

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. 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 РФ по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Работодатель обязуется:

- принять все меры по обеспечению работникам безопасных и безвредных условий труда в соответствии с действующим законодательством, нормами и правилами по охране труда;
- своевременно обеспечивать работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты независимо от финансово-экономического положения организации;
- пришедшую в негодность до истечения срока носки спецодежду не по вине работника, заменять новой;
- обеспечить прохождение работниками периодических обязательных медицинских осмотров.

6.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.4. Каждый работник Учреждения имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение рабочего места и среднего заработка на время приостановки работ по причине грубых нарушений правил охраны труда не по вине работника на время устранения нарушений безопасных условий труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, ст. 214 ТК РФ.

Раздел 7. Обеспечение социальных гарантий работникам Учреждения

7.1. Работодатель обязуется обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование, ст.2 ТК РФ.

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

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

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

7.5. Обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

7.6. Работодатель принимает на себя следующие обязательства в вопросах оказания социально-бытовой помощи работникам, их медицинского обслуживания, развития культуры и спорта в Учреждении:

- организация летнего отдыха детей работников;

- заключение договоров на медицинское обслуживание работников Учреждения в порядке дополнительного обеспечения бесплатной диспансеризации.

7.7. Размеры и виды оказываемой помощи в каждом конкретном случае определяет Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.8. Работники Учреждения пользуются льготой в размере 30 % по оплате за содержание детей в детских садах города.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзного комитета

8.1. Профком Учреждения является единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими, социальными отношениями.

8.2. Взаимоотношения Работодателя и профсоюзного комитета строятся на основании действующего законодательства (ст.ст. 29, 30, 31 ТК РФ) и настоящего Договора.

8.3. Представители профсоюзного комитета имеют право беспрепятственно посещать все подразделения Учреждения, где работают члены коллектива для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзному комитету прав.

Раздел 9. Срок действия коллективного договора

9.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года: 2014 – 2016 г. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения настоящего Договора могут быть внесены только по взаимному согласию Сторон, его заключивших, и в письменной форме, ст. 43, 44 ТК РФ.

9.3. Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем его положений работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.4. За нарушение условий и не выполнение обязательств настоящего Договора Работодатель и представитель работников несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.54, 55 ТК РФ).

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

- 1. Общие положения.**
 - 1.1. Цели и направленность коллективного договора,
 - 1.2. Стороны коллективного договора,
 - 1.3. Предмет договора,
 - 1.4. Сфера действия договора,
 - 1.5. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность Сторон
- 2. Трудовые отношения.**
- 3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.**
- 4. Рабочее время и время отдыха.**
 - 4.1. Рабочее время,
 - 4.2. Время отдыха.
- 5. Оплата и нормирование труда.**
- 6. Охрана труда и здоровья.**
- 7. Обеспечение социальных гарантий работникам Учреждения.**
- 8. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.**
- 9. Срок действия коллективного договора.**