

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ д/с



Шапка Ю.И.
2020 года

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 62
г. Ставрополя



Давыдова Г.М.
2020 года

Коллективный договор

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
детского сада комбинированного вида № 62 города Ставрополя
на 20 20 – 2023 год

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его
выполнением

«01» января 2020г.

Зарегистрировано
в комитете труда и социальной защиты
населения
администрации города Ставрополя



Зарегистрировано
в горкоме профсоюза работников народного
образования и науки РФ



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №62 города Ставрополя (далее МБДОУ д/с №62) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Правовой основой настоящего коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее — ТК РФ);

Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с №62 и установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников организации по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащих нормы трудового права, краевыми и городскими трехсторонними соглашениями. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социальному обслуживанию работников организации, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях :

Развития системы социально- трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации; Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевые соглашения. В случае изменений в законодательстве, а так же в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами , действующих на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.5. Стороны договорились , что комиссия по ведению переговоров по заключению коллективного договора (далее Комиссия), осуществляет свои функции в течении всего периода действия коллективного договора. Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения. В случае, если изменения существенны, Работодатель и Профком обязуются в срок до 14 дней провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении в коллективный договор.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства: - проводить консультации по вопросам принятых локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, Обсуждать вопросы о работе организации , внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию организации. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиление мотивации производительности труда.

Сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка , разрешать трудовые споры.

1.7. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3

ст. 374 ТК РФ).

1.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

1. Стороны коллективного договора

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- Заведующий МБДОУ д/с №62 Г.М.Давыдова — представитель работодателя (в дальнейшем Работодатель);
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ — представитель работников Шапка Ю.И. (далее — Профком).

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе — совместителей).

1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом.

1.4. Работодатель:

- В течение 7 календарных дней направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора под роспись работников.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.9. Локальные нормативных актов, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

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

1.12. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются сторонами в установленном порядке.

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

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора с работниками учреждения, гарантии занятости

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон. (ст.67 ТК РФ) форма трудового договора разработана кадровой службой и согласована с профкомом (**приложение № 1**).

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается как правило на неопределенный срок.

2.3. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службой включается условие о неразглашении персональных данных работников. в целях защиты

персональных данных работников, Работодателем с Профкомом разрабатывается Положение о порядке обработки персональных данных работников (приложение №2)

2.4. При приеме на работу кроме случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ. Испытательный срок не устанавливается для :

Многодетных матерей (отцов)

Бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения и др.

педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении штата или численности работников в случае равной квалификации и производительности труда являются помимо оснований, предусмотренных законом:

- наличие в семье супруга (супруги), имеющего статус безработного; длительный, не менее 20 лет, стаж педагогической работы в учреждениях образования;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой и страховой) осталось менее трех лет;

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении.

2.6. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже чем раз в 3 года.

2.7. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Стороны договорились :

2.8. В случае ликвидации организации Работодатель обязуется принять меры по трудоустройству работников в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации.

2.9. Ликвидация учреждения, её подразделений, изменение формы собственности, сокращение численности или штата работников (в т.ч. массовое высвобождение работников) могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) профкома и проведении с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов Профсоюза.

Уведомление профкома при проведении процедуры сокращения штата или численности должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень всех имеющихся вакансий.

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

Под массовым высвобождением работников в данной организации понимается следующее:

Если сокращается 10 и более работников в течении 30 дней.

2.10. Увольнение работников, членов профсоюза производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штатов кроме выходного пособия , предусмотренного действующим законодательством , выплачивается дополнительно:

Лицам, проработавшим в организации свыше 5 лет -100% (от должностного оклада) выходного пособия.

2.13. Лица. Уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Профком содействует обеспечению и осуществляет контроль за предоставлением социальных гарантий работникам учреждения в вопросах организации занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим договором.

3. Оплата труда

3.1. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

Система оплаты труда, включая размеры выплат, окладов (должностных окладов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «МБДОУ д/с№62» .

(приложение №6)

3.2. Заработная плата конкретному работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда.

Положение об оплате труда, устанавливающее систему оплаты труда, принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников - Профкома.

3.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени, и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ.

3.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц — «10- го» и «25- го» числа, согласно финансирования вышестоящей организацией в соответствии со ст.136 ТК РФ. Аванс (зарплата за первую половину месяца) организация выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается по личному заявлению на банковскую карту работника, при выплате заработной платы работника извещают о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Основанием является выдача расчетного листка сотрудника

(приложение №8)

3.6. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании (приложение №9), содержащим условия ,порядок и размеры премирования, а так же критерии оценки качества выполненных работ. Премирование может осуществляться ежемесячно, поквартально, за год, в зависимости от конкретных условий.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю:

Воспитатели, старший воспитатель — 36 часов в неделю; музыкальный руководитель — 24 часа в неделю; учителю-логопеду 20 часов, воспитателю в логопедических группах -25 часов в неделю. Для остальных работников установлена 40-часовая рабочая неделя.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №3) , графиками работы (приложение №4) , утвержденными работодателем с учетом мнения профкома.

4.3. В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными

днями: суббота, воскресенье.

4.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ. Имеют так же лица, частично утратившие трудоспособность на производстве.

4.5. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

4.6. Накануне праздничных, нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях. Регулируемых ст. 97,99,101 ТК РФ (сверх урочная работа , работа на условиях ненормированного рабочего дня) Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с учетом мнения Профкома.

4.7. В течении рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется так же порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Перерыв на обед в организации устанавливается по графику с 13:30 по 14:00 часов.

4.8. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков педагогических, руководящих и иных работников учреждения регулируется Перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных и удлиненных отпусках».

4.9. Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска:

- для воспитателей – 42 календарных дня.

- для воспитателей логопедических групп, учителей –логопедов – 56 календарных дней.

- для заведующего, заместителей заведующего, музыкального руководителя, педагога – психолога, социального педагога – 42 календарных дня. Всем остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранение места работы (должности) среднего заработка (ст.ст.114,115 ТК РФ)

4.10. Работникам учреждения, отнесенным к категории работников с ненормированным рабочим днем, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня, является **приложением №5** настоящего договора.

4.11. График предоставления ежегодных отпусков определяется работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда. (приложение **№9**)

5.2. Работодатель обеспечивает проведение в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения Профкома.

5.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается. Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение определены в **приложении № 10**.

5.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

5.6. Работодатель обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. С учетом мнения Профкома устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от вредных или опасных факторов. А также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**приложение №11**)

5.7. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется : ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда . но не менее 0,2% суммы затрат на производство.(ст.226 ТК РФ). Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда.

5.8. Утвердить с учетом мнения Профкома план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по :

Сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;

Улучшению условий и охраны труда женщин ;

Строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений.

5.9. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников. Профком, уполномоченный по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя приостановления работ, наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

5.10. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. Совместно со специализированной организацией, организует проведение специальной оценки условий труда всех сотрудников в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда»

5.11. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Список должностей работников , которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические осмотры за счет средств работодателя (**приложение № 12**)

5.12. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.13. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом формирует и утверждает совместную комиссию (комитет) по охране труда в количестве 4-х человек.(**приложение №10**).

5.14. Уполномоченному по охране труда, для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранение средней заработной платы по основному месту работы, устанавливается доплата к окладу в размере 23%. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6. Социальная защита молодежи

6.1 в целях привлечения молодых работников и специалистов в организацию, к активному участию в ее развитии, обеспечения занятости. Усиления социальной защищенности, стороны договорились о следующем:

1. Молодым работником, имеющим право на получение льгот и гарантий , предусмотренных данным разделом , считать работника, который получил среднее или высшее профессиональное образование , и впервые поступил на работу по полученной специальности в течении трех лет после окончания образовательного учреждения.
2. Обеспечить молодежи возможность бесплатно заниматься физической культурой, спортом, самодеятельностью. Осуществлять систематическое моральное и материальное поощрение молодежного актива организации, ведущего общественную работу.

6.2. Профком проводит работу по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи, вовлечение молодых людей в члены профсоюза.

7. Социальные гарантии и льготы.

7. Стороны договорились о следующем.

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное , медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

7.2. В целях оказания практической помощи работникам в реализации их пенсионных прав в организации уполномоченный работник бухгалтерии , осуществляет контроль за правильностью и своевременностью уплаты страховых взносов на страховую часть пенсии , своевременностью и достоверностью сведений персонифицированного учета , предоставляемых в орган ПФР, в том числе при обращении за назначением или перерасчетом пенсий, проводит разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства и защиты пенсионных прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав, осуществляет подготовку информации об управляющих компаниях и негосударственных пенсионных фондах. Уполномоченный информирует работников об обеспечении их пенсионных прав Работодателем на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

7.3 В целях обеспечения социальных гарантий работников в организации создается комиссия по социальному страхованию с равноправным участием представителей Работодателя и Профкома, которая осуществляет контроль за правильностью начисления и своевременностью выплат пособий по государственному социальному страхованию. Отчет о работе комиссии зачитывается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднедневного заработка, а за остальной период , начиная с 4 –го дня временной нетрудоспособности – за счет Фонда социального страхования РФ. Пособия исчисляются исходя из среднедневного заработка, рассчитанного за предыдущие 2 года, с учетом страхового стажа сотрудника и МРОТ на период временной нетрудоспособности.

Пособие в 50 руб. на ребенка в возрасте от 1,5 лет до 3-х лет отменено с 01.01.2020г. Указом Президента от 25.11.2019г. №570. Выплаты не назначаются работникам, отправленным в отпуск по уходу за ребенком в 2020г., Сотрудникам, кому ежемесячное пособие назначалось до 31.12.2019г. выплачивается пособие до достижения ребенком возраста 3-х лет.

7.4 Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников ,с сохранением среднего заработка работника.

7.5 Работникам выплачивается материальная помощь с целью материальной поддержки и социальной защиты в случаях непредвиденных, семейных и других обстоятельств. Так же материальная помощь выплачивается работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты. Материальная помощь выплачивается из фонда экономии заработной платы. Размер помощи устанавливается Руководителем по согласованию с Профкомом, он определяется в абсолютном выражении или в сумме кратной должностному окладу в зависимости от каждой ситуации.

Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно- массовой и физкультурно – оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

8. Разрешение споров (конфликтов) по условиям , включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.

8.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

8.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

8.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 56 стр. 381-397).

8.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а председатель профкома – органа вышестоящей профсоюзной организации.

8.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

8.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам (**приложение №14**) в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока , комиссия по трудовым спорам может восстановить и разрешить спор по существу.

8.8. Работодатель , представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении им самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст.380 ТК РФ).

ПРОФКОМ :

8.9. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с Законом « О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

8.10. Осуществляет в пределах компетенции . установленной ст. 21,53,190 ТК РФ контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части

приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а так же работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, по вопросам защиты социально- трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде ; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных споров.

9.2. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом . Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется: соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл.58 ТК РФ). Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места , на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ).

9.4. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний и собраний, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно - просветительской и физкультурно - оздоровительной работы. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется за счет средств работодателя. (ст.377 ТК РФ). Информация профкома размещается в доступном для работников месте.

9.5. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, множительную технику, расходные материалы.

9.6. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы, бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменным заявлением работников : членские взносы в размере 1%(в соответствии с уставом профсоюза) от заработной платы членов профсоюза, взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы, в размере 2% от заработной платы.

9.7. Не освобожденным от основной работы председателю и членам Профкома для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением положений коллективного договора, предоставляется свободное от основной работы время 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

9.8. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением

среднего заработка.

10. Контроль выполнения коллективного договора

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (приложение №13), соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях не реже, чем раз в год.

10.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию. Нарушение или невыполнение Работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящийся у представителей сторон.

11.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

11.3. Текст коллективного договора, а так же вносимые в него изменения и дополнения, в течении 10 календарных дней доводятся до сведения всех работников организации. профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

список работников, ознакомленных с коллективным договором под роспись (приложение №15)

11.4. Неурегулированные разногласия между работодателем и Профкомом по заключению, изменению, выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий. Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом.