

СОГЛАСОВАНО:
председатель профкома


О.В. Бицура
Протокол от 30.09.2020г. № 1



УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МБДОУ д/с № 44


Н.Г. Васильева
Приказ от 01.10.2020г. № 64-ОД



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работниками муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 44, в лице
профсоюзного комитета и работодателем, в лице
заведующего МБДОУ д/с № 44 по обеспечению
социально-трудовых гарантий,
действующему с 01.10.2020 по 30.09.2023 г.**

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 14547/20-2047 от 15.12.2020
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 44. Коллективный договор заключен, с одной стороны работниками в лице председателя профкома Бицура Ольги Викторовны с другой стороны работодателем в лице заведующего Васильевой Натальи Георгиевны.

1.2. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон ;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора.

1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции).

Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания (конференции) проходят обязательную регистрацию в органах по труду администрации

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

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

1.9. При реорганизации (присоединении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности предприятия любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.12. При ликвидации предприятия коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При ликвидации предприятия претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работодатель, в лице заведующего Васильевой Н.Г. в рамках действующего законодательства имеет право:

2.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

2.1.2. устанавливать систему оплаты труда, определять тарифные ставки и оклады, нормировать труд;

2.1.1. издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех работников учреждения;

2.1.2. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу предприятия, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.3. определять состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну учреждения, а также определять порядок ее защиты;

2.1.4. осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом учреждения и действующим законодательством;

2.1.5. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.6. применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам (в рамках действующего законодательства) в случае неисполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения;

2.1.7. проводить работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании». Включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.

2.1.8. предоставлять время работникам, занятым полный рабочий день, необходимое для прохождения медицинского осмотра, с последующим документальным подтверждением использования данного времени по назначению (ст.213, 223 Трудового кодекса).

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1 осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечить законность ее соблюдения;

2.2.2 организовывать работу и эффективное взаимодействие производственных структур учреждения, проводить необходимые мероприятия по подготовке учреждения к новому учебному году;

2.2.3 обеспечить выполнение текущих и перспективных учебных планов работы учреждения;

2.2.4 проводить своевременно в соответствии с Законом «Об образовании» аттестацию и тарификацию педагогических работников;

2.2.5 обеспечить соблюдение законности в деятельности учреждения;

2.2.6 выполнять все условия коллективного договора;

2.2.7 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; создать условия труда, необходимые для нормальной работы и отвечающие требованиям безопасности труда и санитарии;

2.2.8 обеспечить работников инструментами, наглядными пособиями, методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.9 выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

2.2.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

2.2.11 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2. Учитывать мнение профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

2.2.1. формировании и расходовании фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

2.2.2. формирование штатного расписания (приложение № 2), размеров должностных окладов и тарифных ставок;

2.2.3. ликвидации, реорганизации предприятия, сокращении численности или штатов;

2.2.4. утверждение Положений, касающихся интересов работников.

РАЗДЕЛ 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. **Работники имеют право на :**

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

3.1.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

- 3.1.3. на условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и санитарии;
- 3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы установленной в соответствии с договором, (тарификацией) и должностной инструкцией;
- 3.1.5. переподготовку и повышение своей квалификации или в обучении новой профессии;
- 3.1.6. на предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.7. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Федеральными законами, Трудовым Кодексом РФ;
- 3.1.8. обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных Федеральными Законами;
- 3.1.9. социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- 3.1.10. на создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций.
- 3.1.11. За качественное выполнение поручений, не входящих в круг основных обязанностей (общественная работа) работодатель может установить единовременную доплату за счет экономии по фонду заработной платы или надтарифного фонда в размере до 120 % от должностного оклада.

3.2. Работники обязаны :

- 3.2.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения(приложение № 1), установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда;
- 3.2.3. содержать свое рабочее место, оборудование лабораторий, оргтехнику в исправном состоянии, бережно относиться к имуществу учреждения;
- 3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИИ

- 4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением **письменного трудового договора** с работником в 2-х экземплярах на неопределенный срок. Или срочный трудовой договор на срок до 5 лет, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.2. Работодатель обязуется :

- 4.2.1. обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором;
- 4.2.2. провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись с трудовыми обязанностями, коллективным договором, Положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и правилами внутреннего распорядка,
- 4.2.3. для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, привлекать работника только с его согласия за дополнительную плату;
- 4.2.4. сообщить в письменной форме профсоюзному комитету, не менее чем за три месяца, о возможном массовом высвобождении работников (более 10%) в связи с ликвидацией учреждения или сокращения численности и штата;
- 4.2.5. предупреждать работников, не менее чем за два месяца, персонально под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата;
- 4.2.6. предоставить высвобожденным работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;
- 4.2.7. в период сокращения численности или штата в последнюю очередь увольнять, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудовым кодексом РФ: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников)
- 4.2.8. выплачивать уволенным работникам, по сокращению численности, выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.
- 4.2.9. увольнение беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии у них детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матерей, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия;
- 4.2.10. В соответствии с п.2 ст.32 Закона РФ "О занятости населения Российской Федерации" при невозможности трудоустройства граждан - увольняемых в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем за два года до установленного законодательством РФ

срока выхода на пенсию (женщины-53 года, мужчины-58 лет).

4.3. Работодатель имеет право:

4.3.1. с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор в связи с сокращением численности или штата без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

4.3.2. при нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор;

4.3.3. расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения в следующих случаях:

а) повторном в течение одного года грубом нарушении устава образовательного учреждения;

б) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляет гарантии и компенсации, определенные Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочей недели на ставку регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБДОУ д/с № 44, трудовым договором.

40ч.: административно-управляющий аппарат (заведующего, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера); младшие воспитатели, остальные сотрудники по штатному расписанию;

36ч.: у педагога-психолога, старшего воспитателя, социального педагога;

30ч.: у инструктора по физической культуре, инструктора по физической культуре (плавание);

25ч.: у воспитателей групп компенсирующей направленности;

24ч.: у музыкального руководителя;

20ч.: у учителя-логопеда;

36ч.: у воспитателя групп общеразвивающей и оздоровительной

направленности.

6.2. Работникам предоставляется отпуск в размере:

28 календарных дней основного и 28 календарных дней дополнительного отпуска: заведующему; воспитателям, работающих с детьми в группе компенсирующей и оздоровительной направленности, учителю-логопеду; музыкальному –руководителю, работающему с детьми в группе компенсирующей направленности; инструктору по физической культуре (плаванию), работающему с детьми в группе компенсирующей и оздоровительной направленности;

28 календарных дней основного и 28 календарных дней дополнительного отпуска учителю-логопеду, старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу;

28 календарных дней основного и 14 календарных дней дополнительного отпуска: воспитателям, работающих с детьми в группе общеразвивающей направленности; музыкальному –руководителю, работающему с детьми в группе общеразвивающей направленности; инструктору по физической культуре (плаванию), работающему с детьми в группе общеразвивающей направленности.

28 календарных дней остальным сотрудникам, согласно штатного расписания.

6.3. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

6.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.5. Для сторожа, у которого не может быть соблюдена ежегодная или еженедельная продолжительность рабочего времени вводится суммарный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период составляет один год (ст. 104 ТК РФ).

6.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

6.7. Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску продолжительностью 28 календарных дней. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.9. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам до 5-ти календарных дней в случаях:

- рождения ребенка;
- регистрации брака;
- смерти близких родственников.

6.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все

неиспользованные отпуска.

6.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Уставом учреждения.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании», с областным законом от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных Учреждений», согласно Постановления Администрации города Новочеркаска № 2198 от 13.12.2016г.

7.2. Максимальный размер заработной платы не ограничивается.

7.3. Минимальная заработная плата с 1 января 2020 года составляет 12130 рублей.

Производить доплату до минимального размера оплаты труда в случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату производить пропорционально отработанному времени.

В состав заработной платы входят следующие выплаты:

- должностной оклад (ставка заработной платы), установленный работнику согласно трудовому договору;
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и другие поощрительные выплаты),
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные компенсационные выплаты).

Выплаты за совмещение профессий (должностей), сверхурочную и ночную работу, переработку в выходные и праздничные дни, расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в доплату до минимального размера оплаты труда не включаются. Доплата может выплачиваться в рублях или процентах.

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной

финансовый год.

7.4. Заработная плата работникам выплачивается в месте выполнения работником работ, либо по заявлению работника перечисляется на указанный работником счет. Затраты на ведение счета производится на счет работодателя, а обслуживание банковских карт производится за счет работника. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 7 и 22 числа. За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетный листок.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.5. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного Законодательством. Работа в выходные и праздничные дни допускается только для работающих по графикам сменности. И в исключительных случаях, с письменного согласия работника, и на основании приказа руководителя.

7.6. Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством и Постановлениями органов местного самоуправления.

7.7. Кроме выплаты заработной платы работодатель предусматривает выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование работников в соответствии с «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ д/с № 44» (Приложение № 3), Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера в МБДОУ д/с № 44 (Приложение № 4), Положение об оценке результативности деятельности педагогов и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МБДОУ д/с № 44 (Приложение № 5).

7.8. Оплата больничного листка.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные рабочие дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60% заработка – при стаже до 5 лет,

за фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования.

Пособия по временной нетрудоспособности исчисляются из среднего заработка работника **за 2 календарных года, предшествующих году наступления страхового случая.**

При расчете пособия средний заработок определяется путем деления общего заработка за расчетный период на 730 дней (то есть количество

календарных дней).

Другие ограничения и порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности в других случаях производятся в соответствии с законодательством о социальном страховании.

7.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 от средней заработной платы.

7.10. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

7.11. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями («новогодние каникулы») не уменьшается (ст. 112 Трудового Кодекса РФ).

7.12. Оплата отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. обеспечить и создать безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

8.1.2. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за применением работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.3. обучить и провести проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с Постановлениями Минтруда и соцразвития N 1 и МО РФ № 29 от 13.01.03 г.;

8.1.4. обеспечить работников бесплатно спецодеждой,

8.1.5. проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств предприятия,

8.1.6. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2. Обеспечить условия и охрану труда женщин.

8.3. Работник обязан:

8.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний по охране труда;

8.3.4. немедленно извещать своего руководителя, о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

РАЗДЕЛ 9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Профсоюзный комитет, (представители работников) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- 9.1.1. реорганизации и ликвидации предприятия;
- 9.1.2. введение технологических процессов, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 9.1.3. профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 9.1.4. требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников;
- 9.1.5. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.2. Профсоюзный комитет (представители работников) обязаны:

- 9.2.1. разъяснять работникам положения по коллективному договору;
- 9.2.2. обеспечить соблюдение каждым работником «Правил внутреннего трудового распорядка»;
- 9.2.3. осуществлять контроль выполнения коллективного договора, за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на социальное развитие коллектива.

9.3. Гарантии для профсоюзного комитета (представителей работников):

Работодатель обязуется:

- 9.3.1. Не налагать дисциплинарные взыскания на руководителя профкома, без предварительного согласия профсоюзного органа соответствующего объединения или горкома профсоюза.
- 9.3.2. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставлять 2 часа в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.
- 9.3.3. За руководство профсоюзной организацией производить доплату председателю профкома до 30% от оклада за счет средств, предусмотренные на стимулирующие выплаты.
- 9.3.4. На время краткосрочной профсоюзной учебы руководитель профкома освобождается от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроком такой учебы.
- 9.3.5. Увольнение по инициативе работодателя, руководителя (заместителя) профкома, не освобожденного от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.373-374 Трудового Кодекса РФ).

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной

платы работника 1 % (ст.30,377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

для работников учреждения

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование;

10.1.2. выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 14 лет;

10.1.3. выплачивать разовое единовременное пособие семьям, погибшим и работникам, ставшими инвалидами вследствие несчастного случая на производстве в размере годового заработка работника;

10.1.4. оказывать материальную помощь, на погребение.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, работники не выдвигают новых требований и не конфликтуют по трудовым спорам, при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств по коллективному договору.

11.2. В случае возникновения разногласий в ходе выполнения принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

11.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, а также органами по труду.

11.4. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также в отдел труда УТиСР г. Новочеркаска необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 Трудового Кодекса РФ)

11.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников учреждения.

Заведующий

 Н.Г.Васильева

Председатель профкома
М.П.

 О.В.Бицура

