

От работников
Председатель профсоюзной организации
Н.А. Патамова

«27» мая 2016 года

М.П.



От работодателя
Заведующий МБДОУ д/с № 34

«Радости»
В.В. Шарипова
«27» мая 2016 года

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА №34 «РАДОСТЬ»

ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

на 2016 – 2019 годы, принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора
«27» мая 2016 года

Зарегистрировано в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя

№ 197 от 09.06.2016.

дата, подп. №
В.Т. Белемова

подпись, печать



Зарегистрировано
в горкоме профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

09.06.2016 г. № 510

дата, подп. №
Т.Р. Т.Р. П.Р. П.Р. П.Р. П.Р.

подпись, печать



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (Ст. 9 ТК РФ).

Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 34 "Радость», Шаршапиной Виолетты Владимировны.

Работники, представленные первичной профсоюзной организацией (далее профком), в лице председателя первичной профсоюзной организации Паташовой Натальи Алексеевны

1.2. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными (Ст. 8 ТК РФ).

1.3. Акты органов самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам субъектов РФ и настоящему коллективному договору.

1.4. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации (Ст. 43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует до момента принятия нового коллективного договора (Ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со Ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и Ст. 55 ТК РФ. Изменения дополнения в настоящий коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия КД и утверждаются в качестве приложения к нему решением общего собрания трудового коллектива (Ст. 44 ТК РФ).

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.9. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
- Трудового кодекса РФ.
- Приказа Министерства образования РФ «О службе охраны труда»

- Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края.

- Соглашения по учреждениям образования города Ставрополя

В период действия коллективного договора профком обязуется:

1.10. Содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному труду присущими профсоюзу методами и средствами.

1.11. Проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работниками качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

1.12. Добиваться обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей.

1.13. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

1.14. Принимать участие в разработке предложений к законодательным и иным нормативно-правовым актам, затрагивающим социально-трудовые права работников, а также по вопросам социально-экономической политики и другим вопросам в интересах членов профсоюза.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор - Ст. 58 ТК РФ).

2.2. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока его действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 59 ТК РФ допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Организации, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Стороны совместно разрабатывают мероприятия по обеспечению занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- Приостановление найма приёма на работу до трудоустройства высвобождаемых работников.

- Ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

- Введение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- преимущественное право возвращения в учреждение и занятия вакантных мест;

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставленными на работе имеют лица:

- Предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- Одиноким матери, имеющие детей до 18 лет;
- Проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- Работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях.
- Работники, не имеющие других доходов.

2.6. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (Ст. 82 ТК РФ).

2.7. Работодатель, при приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями труда и размером оклада, размером выплат компенсационного характера, размером выплат стимулирующего характера, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

2.8. В течении срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.9. При аттестации педагогического работника, претендующего на имеющуюся у него квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня его квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К ним относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности (за последние 5 лет);
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук;
- победители, лауреаты, призеры краевого и муниципального этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние 3 года).

Профком:

2.10. Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

2.11. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

2.12. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.

Работодатель обязуется:

3.1. Разрабатывать Положение об оплате труда работников организации с учетом мнения профсоюзного комитета первичной организации. Положение об оплате труда работников организации является приложением коллективного договора.

3.2. Выплачивать заработную плату с учетом компенсационных и стимулирующих выплат два раза в месяц (10, 25 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным днем или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (Ст. 136 ТК РФ).

3.3 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, форма расчетного листка утверждается работодателем

с учетом мнения представительного органа работников - профсоюзного комитета первичной организации. (Ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата по заявлению работника перечисляется в банк на лицевой счет каждого работника.

Стороны согласились, что:

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной суммы. Считать дни приостановки работы простым по вине работодателя (Ст. 142 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

3.5. Производить доплаты за совмещение профессий в размере 50 – 100 % от должностного оклада по совмещаемой должности.

3.6. Своевременно составлять тарификацию педагогических и других работников (до ухода в отпуск) с учетом мнения методических объединений, согласовывать с профсоюзным комитетом (Ст. 143, Ст. 144 ТК РФ)

3.7. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации». Включать в аттестационную комиссию представителей профсоюзного комитета.

3.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

3.9. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемого к оплате в бухгалтерию.

3.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (Ст. 220 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

3.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, предоставляется ему день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Минимум заработной платы работников не может быть ниже официально установленного в законодательном порядке правительством РФ.

Работодатель:

3.13. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ д/с № 34 "Радость», и «Положением об оплате труда (оклады (ставки) по штатному расписанию, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты)», которые согласовываются с профсоюзным комитетом (Положения прилагаются).

3.14. Информировывает коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения), а также их расходовании.

Профком:

3.15. Осуществляет контроль за правильным установлением должностных окладов и тарификационных ставок, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией, своевременностью выдачи заработной платы.

3.16. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации.

3.17. Следит за выполнением «Положения об оплате труда (оклады (ставки) по штатному расписанию, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты)»

3.18. Оперативно вносит предложения по совершенствованию оплаты труда.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**Работодатель:**

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Ст.91 ТК РФ), утвержденного работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными уставом ДОУ.

4.2. Для руководствующих работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников. (Ст. 333 ТК РФ)

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день и неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- ✓ по соглашению между работодателем и работником;

- ✓ женщинам, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- ✓ лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день и др. прилагается к коллективному договору.

4.6. Составляет график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом за 2 недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск (Ст. 123 ТК РФ).

4.7. Имеет право представлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приема. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами. (Ст. 122 ТК РФ).

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Стороны договорились, что:

4.9 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.10 Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске за 2 недели до отпуска (Ст. 124 ТК РФ).

4.11 Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, у которых есть ребенок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (Ст. 263 ТК РФ).

4.12 Работник учреждения имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по согласию сторон.

Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- Работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- Родителям и женам военнослужащих (погибшим или умершим) – до 14 дней;
- Работающим инвалидам – до 60 дней;
- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дня;
- Работникам, получившим санаторно-курортные путевки в течении учебного года на время путевки;
- В связи с переездом на новое место жительства – 2 дня (Ст. 128 ТК РФ).

4.13 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (Ст. 136 ТК РФ).

4.14 Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню уменьшается на 1 час. (Ст. 95 ТК РФ).

4.15 Запрещается работа в выходные и праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни производится по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (Ст. 113 ТК РФ).

4.16 Устанавливается продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогических работников 42 календарных дня, а для остальных работников - 28 календарных дней.

4.17 Работникам, занятым работой с вредными и неблагоприятными условиями труда установить дополнительный отпуск, присоединяемый к основному согласно результатам специальной оценки труда.

4.18 Педагогическим работникам, имеющим 10 лет непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях, предоставляется по их желанию, неоплачиваемый отпуск до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

Профком:

4.19 Осуществляет контроль за учебной нагрузкой педагогических работников, не допуская привлечения к сверхурочной работе без согласия работника.

4.20 Следит за рациональным составлением расписания сетки НОД, соблюдением санитарно-гигиенических норм и нагрузки.

4.21 Не допускает привлечения сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия.

4.22 Следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени младшего обслуживающего персонала, своевременностью составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.23 Изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.

Стороны договорились о необходимости:

5.1. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда за счет средств работодателя или фонда социального страхования.

5.2. Создать и организовать работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе, входят и члены профкома. Организовать совместный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении

5.3 Ответственный за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

5.4 Обеспечивать гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основами законодательства РФ об охране труда.

5.5 Организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях детского сада.

5.6. Обеспечивать в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

5.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

5.8. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» (Ст. 212 ТК РФ).

5.9. Осуществлять эффективные мероприятия по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил.

5.10. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

5.11. Предоставить работникам, имеющим детей дошкольного возраста, служебное место в детском саду, на время их работы.

5.12. Провести «специальную оценку условий труда» (закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013) с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

5.13. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим (Ст. 219 ТК РФ). Обучение проводится за счет средств работодателя. При поступлении на работу работник в обязательном порядке проходит вводный инструктаж. Затем проводится первичный инструктаж на рабочем месте. В случае проведения с

работ по благоустройству или ремонтных работ проводится дополнительный инструктаж по обучению безопасным методам выполнения работ.

5.14. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Ст. 212 и 221 ТК РФ).

5.15. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (Ст. 219 ТК РФ). 213

5.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда (Ст. 265 ТК РФ).

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;
- Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Профком:

Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, организовать работу уполномоченного по охране труда (Ст. 370 ТК РФ). Контроль проводится в рамках административно-общественного контроля, дней охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

5.17. Обязуется осуществлять контроль за санитарным состоянием рабочих мест, организуя для этого периодические проверки, итоги проверок рассматривать на своих заседаниях.

5.18. Участвовать в приемке учреждения к новому учебному году.

Стороны совместно:

5.19. Составляют и реализуют Соглашение по охране труда (прилагается)

Раздел 6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель:

6.1. Представляет дополнительный день отдыха 1 сентября работникам, имеющим детей, идущих в первый класс, 25 мая – работникам, имеющим детей 9 и 11 классов с сохранением заработной платы.

6.1.1. В целях социальной поддержки организует питание сотрудников в детском саду (обед) с последующим возмещением затрат на лицевой счет учреждения.

6.1.2. Работодатель оказывает содействие в организации физкультурно-массовой и спортивно - оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.

6.1.3. Работодатель оказывает содействие в организации культурно-массовой работы и организации активного отдыха сотрудников (туристические поездки).

6.2. Осуществляет содействие в организации государственного социального страхования всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (СТ. 212 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

6.4 Комиссия рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию

6.5 Ежегодно работники проходят необходимый медицинский осмотр. Медицинские осмотры, предусмотренные нормативными документами, проводятся за счет средств работодателя.

Профком:

6.6. Оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

6.7. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, ходатайствует перед ФСС по вопросу обеспечения сотрудников путевками.

6.8. Организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

6.10. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- Поощрять за безупречный труд в МБДОУ д/с № 34 "Радость»,» в размере от 50% до 100 % от должностного оклада из фонда экономии заработной платы в связи с 50- летием, 55- летием
- Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь (при наличии экономии):

1. На похороны близких родственников (супруг(а), мать, отец, дети) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 100% от должностного оклада.
2. Перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 1-го месяца в размере 100% от должностного оклада.
3. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) от 50% до 100% от должностного оклада
4. На иные случаи по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни (более 1 месяца), смерти ближайших родственников (супруг, мать, отец, дети).

Раздел 7. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. 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.

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

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (Глава 56)

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

7.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя 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.

7.6. 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.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.8. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых способов самозащиты трудовых прав запрещается (Ст. 380 ТК РФ).

Профком:

7.9. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

7.10. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ст. 21, 22, 53, 190 ТК РФ контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профкома.

8.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзным органам помещение, отапливаемое, электрифицированное, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Доплата за выполнение обязанностей руководителя выборного профсоюзного органа производится за счет средств учреждения в размере 25% от ставки штатной должности занимаемой председателем (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в профсоюзный комитет. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (Ст. 372 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление профсоюзных членских взносов в размере 1% от заработной платы работников (Ст. 377 ТК РФ).

8.6. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.7. Предоставляют возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

Профком:

8.8. Информировать администрацию о своих решениях, касающихся ее деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

8.9. Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профкомом.

**Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

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

9.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами договора. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (Ст. 51 ТК РФ).

9.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность по ст. 54 ТК РФ.

9.4. Лица, виновные в невыполнении коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении не реже 1 раза в год.

9.6. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

- **Профсоюзный комитет:** предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание,
- **Работодатель:** невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

9.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора.

9.8. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем коллективном договоре возлагается:

- со стороны работодателя на Шаршапину В.В..
- со стороны профорганизации на председателя Паташову Н.А.

9.9. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации г. Ставрополя

9.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором под роспись.

9.11. Настоящий договор заключен сроком на 2016 – 2019 годы и вступает в силу со дня его подписания сторонами