

От: Ботников:
Президент первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток»
 Гончарова Е.А.
« 16 » декабря 2024
16 декабря 2024 г. № 111
№ протокола заседания ППО, дата
М.П.



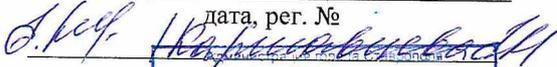
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА ДЕТСКОГО САДА № 51 «РОСТОК» ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

на 2024-2027 годы, принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
« 16 » декабря 2024 г.

Зарегистрировано в комитете
труда и социальной защиты
населения администрации города
Ставрополя

23.12.2024 № 612

дата, рег. №



подпись, печать
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415.6, г. Ставрополь,
355045, Ставропольский край

Зарегистрировано
в Ставропольской городской
организации Общероссийского
профсоюза образования

20.12.2024 № 287

дата, рег. №



подпись, печать



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка детский сад № 51 «Росток» (далее – МБДОУ ЦРР № 51 «Росток»).

Коллективный договор заключен между работниками организации, представляемыми профсоюзным комитетом МБДОУ ЦРР № 51 «Росток», именуемым в дальнейшем «Профком», в лице его председателя и работодателем в лице заведующего МБДОУ ЦРР № 51 «Росток», именуемым далее «Работодатель».

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

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 и действует по 31.12.2027 года.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевыми соглашениями.

Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ ЦРР № 51 «Росток», за исключением случаев, установленных настоящим договором.

Профком представляет интересы не членов профсоюза в индивидуальных трудовых отношениях на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы в размере 2% (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях и оплаты труда, социальном обслуживании работников МБДОУ ЦРР № 51 «Росток», гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

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

- уточнения и конкретизации норм действующего трудового законодательства;
- 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;
- установления дополнительных гарантий и компенсаций работникам по сравнению с действующим законодательством;
- укреплению корпоративной культуры, создания благоприятного

психологического климата в коллективе.

1.4. Стороны считают необходимым сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией с правом голоса (не более двух человек).

1.6. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехсторонние соглашения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора (далее – Комиссия, приложение № 1), осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора, в том числе осуществляет контроль реализации коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

Комиссия вносит в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обсуждать вопросы о работе МБДОУ ЦРР № 51 «Росток», внесению предложений по ее совершенствованию;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда;

- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Профком не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2. Трудовой договор. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Обеспечение занятости.

Стороны договорились о следующем.

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.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой с учётом мнения Профкома.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.2.Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работ, указанных в ст. 59 ТК РФ.

2.3.При приеме на работу кроме случаев, предусмотренных статьёй 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

-педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также успешно прошедших не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- многодетных матерей (отцов);

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

2.4.Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

2.5.Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

Работодатель может направлять на обучение работника специальностям, востребованным в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток», оплачивая обучение. В этом случае с работником заключается ученический договор. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не приступает к работе, он по требованию работодателя возмещает понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

2.7. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профкома.

Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;

- снижать административно-управленческие расходы;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

2.8. При любом экономическом положении при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, в дополнение к гарантиям установленным действующим законодательством, Работодатель обязуется не увольнять следующие категории работников:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;

- работников, проработавших в МБДОУ ЦРР № 51 «Росток» свыше 10 лет;

- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

- председателя первичной профсоюзной организации;

- работников, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.9. Работодатель представляет информацию о возможном массовом увольнении работников в службу занятости не менее чем за 2 месяца, при массовых увольнениях работников — не позднее, чем за три месяца.

Не позднее, чем за 3 месяца Работодатель представляет в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Стороны договорились, что применительно к МБДОУ д/с № 51 «Росток» увольнение считается массовым, если сокращается 10 и более работников в течение 30 календарных дней.

2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка не более 4-х часов в неделю во второй половине рабочего дня с получением от работника пояснительной записки о результатах поиска.

2.13. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3. Режим труда и отдыха

3.1. В МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.2. В организации устанавливается продолжительность рабочего времени:

- для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала – 40 часов в неделю;

- для производственного персонала (пищеблок, прачечная) – 40 часов в неделю;

- для педагогического персонала – 36 часов в неделю (к педагогическому персоналу относятся: старшие воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог);

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

- для воспитателей – 36 часов в неделю;

- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю.

3.3. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.4. Право на работу в режиме неполного рабочего времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют:

- лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность во время работы в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток»;

- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых ст. 97, 99, 101 ТК РФ (сверхурочная работа, работа на условиях ненормированного рабочего дня).

3.7. В МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» ежегодно работодателем с учетом мнения профкома утверждается график ежедневных дежурств административно-управленческого персонала. Время работы дежурного администратора с 7-00 до 19-00.

3.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.

Перерыв в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» устанавливается по графику с 11-00 по 15-00 часов (не менее 30 минут). На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены (до 30 минут). Перечень таких работ, порядок и место приема пищи, время и продолжительность перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы регулируется ст. 122, 123 ТК РФ. Порядок предоставления основных оплачиваемых отпусков регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. У работников МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток», замещающих должности воспитателей, педагогических работников, заведующего, заместителя заведующего по УВР продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня.

3.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Его продолжительность составляет не менее 7 календарных дней.

3.12. В МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- за особый характер работы – от 3 до 7 календарных дней.

Данный вид отпуска регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. В МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» предоставляются отпуска без сохранения заработной платы.

3.14. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4. Оплата труда и нормирование труда.

4.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Заработная плата работников МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» складывается из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

4.2. Система оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления устанавливаются Положением об оплате труда (Приложение 3).

4.5. Стороны договорились, что минимальной заработной платой является размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Минимальная заработная плата в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

4.8. Размеры должностных окладов работников МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» устанавливаются Положением по оплате труда работников по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов работников, общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются Положением по оплате труда работников на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

4.10. Компенсационные выплаты.

На рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, доплаты при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу. Конкретные размеры доплат, перечни компенсационных выплат регулируются Положением об оплате труда.

4.10.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Перечень должностей, профессий и работ с вредными и опасными условиями труда с указанием размера доплаты (по результатам специальной оценки условий труда) определяется Положением об оплате труда.

4.10.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам, окладам в соответствии с Положением об оплате труда.

4.11. Стимулирующие выплаты.

4.11.1. В МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» работникам установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- за профессиональное мастерство;
- срочность выполняемой работы, сложность порученного задания.

4.11.2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера регулируются Положением об оплате труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам, ставкам работников без учета других повышений.

4.11.3. Премирование работников (премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год, к профессиональным праздникам) производится согласно Положению о премировании работников (Приложение 4).

4.11.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.11.9. При переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую ниже оплачиваемую работу в МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

4.11.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.11.11. Заработная плата выплачивается 25 числа за первую половину месяца и 10 числа – за вторую половину каждого месяца путем перечисления на банковский счёт работника любого выбранного им банка.

При смене банка сотрудник должен письменно уведомить о желании получать зарплату в другом кредитном учреждении с указанием новых реквизитов не менее чем за 15 календарных дней до выплаты зарплаты (ст. 136 ТК РФ).

Выплата заработной платы по просьбе работника третьим лицам не допускается, за исключением перечисления части заработной платы по

решению суда, а также выплаты родственникам недополученной заработной платы в связи со смертью работника.

4.11.12. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

4.11.14. Индексация заработной платы производится не реже 1 раза в год, в связи с ростом потребительских цен на товары и тарифы на жилищно-коммунальные услуги, другие услуги в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.ст. 130, 134 ТК РФ).

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями соглашений всех уровней, настоящим коллективным договором.

5.2. В организации создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 4 человек. Комиссия организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок,

Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

5.4. Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда

Работодатель обеспечивает ежеквартальное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

5.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам и перечням должностей работников в соответствии с Соглашением об охране труда (Приложение б), а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Работодатель за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, ремонт и замену.

5.8. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.9. Работодатель создает условия проведения диспансеризации работников в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ

5.9 Работодатель обеспечивает за счет собственных средств обязательное психиатрическое освидетельствование работников.

5.10. В целях улучшения условий и охраны труда Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение 6). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере, устанавливаемом Соглашением по охране труда, но не менее 0,2% от суммы затрат на производство услуг.

Контроль реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашения по охране труда) осуществляется комиссией по охране труда, итоги реализации Соглашения по охране труда обсуждаются на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

5.11. Работодатель проводит специальную оценку условий труда работников в соответствии с разработанным планом. По результатам спецоценки в настоящий коллективный договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда.

5.14. Работодатель оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по охране труда в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

5.15. Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

5.16. Профком и уполномоченный по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; 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.

5.17. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

5.18. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование; а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

6. Социальные гарантии и льготы

7. Стороны договорились о следующем.

7.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством социальное, медицинское и пенсионное страхование.

7.2. В целях оказания практической помощи работникам в реализации их пенсионных прав Профсоюз проводит разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав застрахованных лиц, реализации ими пенсионных прав, осуществляет подготовку информации об управляющих компаниях и негосударственных пенсионных фондах.

7.3. 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 среднемесячного заработка, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности - за счет средств Социального фонда РФ.

Листок нетрудоспособности по уходу за ребенком до 7 лет включительно оплачивается в размере 100% независимо от страхового стажа родителя за счет средств Социального фонда России

7.4. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

7.5. Профсоюз содействует работникам в приобретении путёвок на санаторно-курортное лечение, отдых и оздоровление в санаторно-курортном комплексе Федерации Независимых профсоюзов России, путем предоставления членам профсоюза скидки в размере 20% стоимости путевки.

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

7.7.В случае направления работника в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду (на основании предъявляемых проездных документов);

- расходы по найму жилого помещения в размере фактически произведённых расходов на основании представленных документов;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в соответствии с действующим законодательством.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

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

8.2.Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также 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 трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

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

8.4.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).

8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение и помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счёт средств работодателя. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте.

8.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники, а также осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома, расходными материалами (ст. 377 ТК РФ).

8.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников:

- членские профсоюзные взносы в размере 1% (в соответствии с Уставом профсоюза) от заработной платы работников-членов профсоюза,
- взносы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы, в размере 2% от заработной платы.

8.8. 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.

8.9. Председателю и членам Профкома предоставляется возможность 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, с сохранением среднего заработка.

8.10. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами. В случаях, когда указанные мероприятия проводятся вне места постоянной работы, работникам гарантируется возмещение командировочных расходов.

8.11. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. Контроль выполнения коллективного договора

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

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

9.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию согласно перечню (размер среднесписочной численности работников, средней заработной платы, фонда оплаты труда и его структуру, доли средств на оплату труда в себестоимости продукции (работ, услуг) и др.)

9.4. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

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

10.3. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения, в течение 10 календарных дней доводятся до сведения работников (на общем собрании). Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

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