

Представитель от работников -
уполномоченное ими лицо
Я.И.Адамова

Я.И.Адамова
(подпись) (инициалы, фамилия)
Председатель ППО
(наименование должности)

" 20 " ноября 2017 г.

Начальник МУ УДО»
Шелковского муниципального района
З.А.Гучигова

З.А.Гучигова
(подпись) (инициалы, фамилия)



" 20 " ноября 2017 г.
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Начальник МУ «Управление дошкольного образования» Шелковского
муниципального района и работники МУ «Управление дошкольного
образования» Шелковского муниципального района

(организации заключившие коллективный договор)

Сроком с 20 ноября 2017г. по 20 ноября 2020 года

на три года

(какой срок).

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
отделе труда и социального
развития Шелковского района

Регистрационный № 100

Начальник отдела труда и
социального развития (район)

Х.А. Геремеева
(подпись)

2017г.



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**1.1. Стороны и назначение коллективного договора**

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: начальник МУ «Управление дошкольного образования Шелковского муниципального района» Гучиговой Заремы Алиевны именуемый далее «работодатель» и работники МУ «Управление дошкольного образования Шелковского муниципального района» в лице председателя Адамовой Яхи Исмаиловны-профсоюзного комитета первичной организации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон и заключен сроком на 3 года с 01 декабря 2017 года по 01 декабря 2020 г.

1.1.2. Работники участвуют в управлении через профсоюзный комитет.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной профсоюзной организации - ст.30, 377 Трудового кодекса РФ.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом ЧР «О социальном партнерстве», иными правовыми актами содержащими нормы трудового права, Республиканским соглашением о социальном партнерстве, отраслевым тарифным соглашением и территориальным (муниципальным) соглашением о социальном партнерстве .

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на предприятие, организацию.

1.4.3. Локальные нормативные акты, содержание нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома.

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, на представительство их интересов в области труда и иных социально-трудовых отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборного органа профкома, не вмешиваться в деятельность первичной профсоюзной организации.

1.6.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ II.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, он и не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем стабильной занятости работника (в соответствии с его квалификацией, разрядом, стажем работы), который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение количества часов рабочей смены педагогических и других работников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст.74, ст. 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ). За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

Согласно ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

2.2.9. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с председателем профсоюзного комитета ДООУ и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178 ТК РФ, ст.180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

- сохранение очереди на получение жилья от учреждения;
- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договора о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст.173-177 ТК РФ).

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета.

2.2.23. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.24. Не увольнять при сокращении штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпусках;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюзов суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

РАЗДЕЛ III.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. В учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, работу с ненормированным рабочим днем для начальника.
Перерыв на обед – 1 час.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

3.6. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, и ежегодный дополнительный отпуск - по одному дню за каждый год муниципальной службы.

3.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ.

3.7.1. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ (Приложение №3):

- время фактической работы,
- время, когда фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральным законом сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни,
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

3.13. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.14. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, являются приложением к коллективному договору (Приложение №4).

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ:

- в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами;

4.2. Работникам учреждения устанавливаются размеры минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам), выплат компенсационного, стимулирующего характера к минимальным окладам (ставкам)

Работодатель обязуется:

4.3. Минимальная оплата труда 7 500 рублей

4.4. Сверхурочную работу оплачивать не ниже указанного в ст. 152 ТК РФ.

К сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

4.5. Оплату за совмещение профессий работникам производить в размере не ниже 30% тарифной ставки (оклада) - ст. 151 ТК РФ

4.6. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.7. Оплату за работу в ночное время производить в размере не ниже указанного в ст. 154 ТК РФ.

4.8. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

О введении новых норм труда работников извещать не позднее чем за два месяца (ст. 162, 163 ТК РФ).

4.9. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.10. Заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц 11 и 26 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

4.11. Выплата заработной платы производится путём перечисления на пластиковую карту.

4.12. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки до 11 числа. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ)

4.14. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров на предприятии сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

4.15. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

4.16. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников учреждения (ст. 287 ТК РФ).

РАЗДЕЛ V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников организации является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий Соглашения по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.2. Разработать природоохранные мероприятия, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории учреждения

5.2.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда (ст.225 ТК РФ, Постановление Минтруда и социального развития РФ, Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», ГОСТ 12.0.004-90).

5.2.4. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

5.2.5. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

5.2.6. Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.2.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (ст. 213 ТК РФ), Приказ Минздрава РФ от 18.09.2004г. № 83 с изменениями от 16.05.05г.)

5.2.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе: - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

5.3. Работодатель и профком:

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в организации образуется постоянно действующий орган - комиссия по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ст.218 ТК РФ, Приказ Минздрава и социального развития РФ от 29.05.2006г. № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труд»)»

5.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со ст.157 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3.3. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

5.3.4. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (однократно) и периодических медицинских осмотров 1 раз в год (за счет работодателя).

5.3.5. Проводить ежеквартально анализ заболеваемости сотрудников и обязательно включать физкультурно-оздоровительные мероприятия в план работы Профкома на текущий год.

5.3.6. Профкому и комиссии по социальному страхованию ходатайствовать перед соответствующими организациями о предоставлении санаторных и туристических путевок для членов профсоюза, для детей сотрудников.

5.3.7. Вести информационно- разъяснительную работу, направленную на поддержание здоровья на рабочих местах, включая профилактику ВИЧ/СПИДа. Соблюдать требование по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.2. Создавать необходимые условия для прохождения сотрудниками учреждения один раз в год медицинской комиссии и диспансеризации (выделять дни).

6.1.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.4. Предоставлять льготу работникам учреждения на содержание детей в детских дошкольных учреждениях в размере 50% от платы одному из родителей в семьях, имеющих троих и более несовершеннолетних детей.

6.1.5. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте 1,5 - 3 лет выплачивать ежемесячную компенсацию в размере 50% МРОТ по РФ.

6.2. Работодатель и профком обязуются:

6.2.1. Создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить ее эффективную ее работу

6.2.2. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками предприятия и членами их семей.

Первичная профсоюзная организация:

Направляет деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей.

6.2.3. Проводить организационно-пропагандистскую работу в учреждении по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Создать комиссию по пенсионным вопросам в соответствии с типовым положением о комиссии по пенсионным вопросам профсоюзного комитета учреждения, утвержденным постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 17.09.97 г. № 6-1

6.3.2. Создать комиссию по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию Фонда социального страхования РФ № 556-а от 25.07.94 года, Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденном Председателем Фонда социального страхования 1.09.1994 года.

РАЗДЕЛ VII.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого общероссийского профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.)

7.2. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников учреждения (ст.375 ТК РФ, п. 4 ст. 26 ФЗ о профсоюзах)

7.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

7.3.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.3.2. Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников.

7.3.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы

и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. При задержке перечисления членских профсоюзных взносов уплачивать профкому пени в размере - 1% за каждый день просрочки.

7.3.4. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, удерживать и перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1 процента от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

7.3.5. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

7.3.6. Гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза в оперативных совещаниях, планерках.

7.3.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ, ст. 25-27 ФЗ о профсоюзах).

7.3.8. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.9. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

7.3.10. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов учреждения, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. С соблюдением этого же порядка производить расторжение с ними трудового договора по истечении двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ)

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хо-

да выполнения коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

9.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции) работников учреждения.

9.5. Коллективный договор и принятые изменения предоставляются работодателем на уведомительную регистрацию в отдел по социальной защите населения.

9.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников учреждения.

9.7. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставить возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором.

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

9.9. Стороны обязуются:

9.9.1. Осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

9.9.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

9.9.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.10. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;
- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

9.11. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лиц, представляющих работодателя или работников предприятия, рас-

считается в соответствии со ст. 55 ТК РФ и ст.5.31 Кодекса РФ об административных нарушениях в установленном порядке.

9.12. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

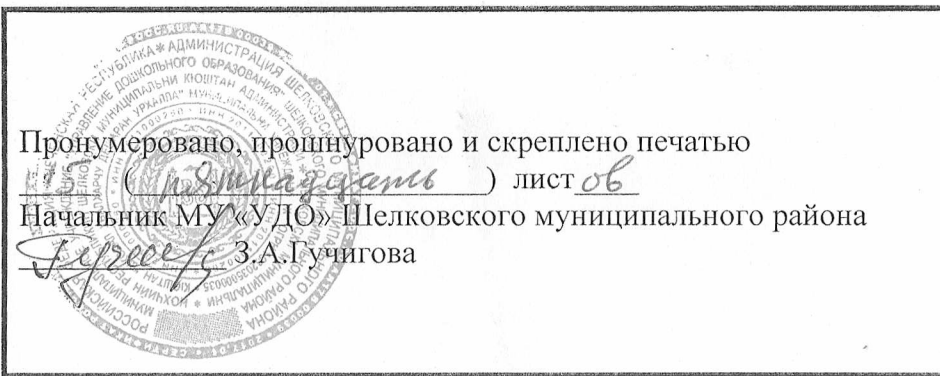
9.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

(*И.И. Магдарица*) лист *06*

Начальник МУ «УДО» Шелковского муниципального района

З.А. Гучигова З.А. Гучигова



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

| Регистрационный номер коллективного договора | Численность работников, охваченных коллективным договором (чел) | | Номер регистрационного дела | Наименование субъекта Российской Федерации | Наименование города (района) | Наименование вида экономической деятельности | Организационно-правовая форма | Наименование вида собственности организации |
|---|---|----------------|---|--|---------------------------------------|--|--------------------------------------|---|
| | Всего | В т.ч. женщин | | | | | | |
| | 4 | 2 | | ЧР | Шелковской | Бюджет | Муниципальная | Муниципальная |
| Дата заключения коллективного договора | | | Дата начала действия коллективного договора | | Дата окончания коллективного договора | | Срок действия коллективного договора | |
| 20.11.2017 г. | | | 20.11.2017 г. | | 20.11.2020 г. | | 3 года | |
| Стороны коллективного договора, представители | | | | | | | | |
| От работников | | Я.И.Адамова | | | | | | |
| От администрации | | З.А.Гучигова | | | | | | |
| РАЗДЕЛЫ | 40 часов | | | | | | | |
| | Оплата труда | Тарифная сетка | Минимальная тарифная ставка (оклад) | Порядок индексации | Надбавки по тарифным ставкам | Доплаты к тарифным ставкам | | |
| | | - | 7500 | - | 7160 | 57% | 40% | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Отпуска Начальник 35 дней Специалисты 30 дней | | Ежегодно оплачиваемые отпуска | | | |
| | | На работах с вредными или опасными условиями труда | На работах с ненормированным рабочим днем | В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников | |
| | | — | 1 день за каждый отработанный год | 3 дня | |
| Занятость | | Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников | Доплата к выходному пособию | Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников | |
| | | | В случае сокращения или ликвидации предприятия СМЗ за 2 месяца | | |
| Охрана труда | | | | | |
| Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации | | Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая | | Пособие по инвалидности, увечью на производстве | Материальная помощь, другие виды пособий |
| | | 5277,28 рублей | | 30% | Мат. помощь 1 оклад денежн. содерж. (1,33 должн. окладов) Единовременная выплата при предост. отпуска 2 оклада денежного содержания (2,67 должн. окладов) |
| Другие мероприятия | | | | | |

| № п/п | Содержание мероприятий | Основные вредные и опасные производственные факторы | Стоимость работ, тыс. руб. | Срок выполнения мероприятия | Ответственность за выполнение мероприятия | Ожидаемая социальная эффективность мероприятий | | | |
|-------|---|---|----------------------------|-----------------------------|---|--|---------------|---|---------------|
| | | | | | | Количество работников, которым улучшаются условия труда в соответствии с нормативными требованиями по охране труда, чел. | | Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, чел. | |
| | | | | | | всего | в т.ч. женщин | Всего | В т.ч. женщин |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6 | 7. | 8. | 9. | 10. |
| | Инструктаж обучение и беседы по охране труда. Проверка знаний | | | Ежеквартально | Начальник | 4 | 2 | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

От работодателя

З.А.Гучигова 20.11.2017 г.

Ф.И.О. дата, подпись

От работников организации

Я.И.Адамова 20.11.2017 г.

Ф.И.О. дата, подпись

