

Протокол № 3
общего собрания сотрудников МБДОУ д/с № 5
по вопросу продления срока действия коллективного договора

г. Новошахтинск

"14" января 2014г.

Присутствовали: 24 человека.

Председатель: заведующий МБДОУ д/с № 5 Ширканова Т.С.

Представители сторон:

Воспитатель Сокиренко О.Д

Воспитатель Сердюкова И.В.

Секретарь: Ерошенко Т.Л.

Приглашенные:

заместитель начальника Управления образования Администрации города Новошахтинска-
Демьяненко О.Н.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О продлении коллективного договора МБДОУ д/с № 5 на 3 (три года) <1>.

1. СЛУШАЛИ:

Заведующего МБДОУ д/с № 5 Татьяну Станиславовну Ширканову: Коллективный договор МБДОУ д/с № 5, принятый на собрании трудового коллектива 24.12.2010 г. и утвержденный в секторе по вопросам оплаты труда и социально трудовых отношений Администрации г. Новошахтинска Ростовской области 30.12.2010г. действовал с 01.01.2011 по 31.12.2013г. В настоящее время нужно принять решение о продлении срока действия коллективного договора или его переоформления.

ВЫСТУПИЛИ:

1.1. Старший воспитатель Ерошенко Т.Л.: рассмотрение каждого раздела коллективного договора «Общие положения», 2 раздел «Трудовые отношения и трудовые споры», 3 раздел «Режим труда и отдыха», 4 раздел «Оплата и нормирование труда», 5 раздел «Обязанности. Подготовка и переподготовка кадров», 6 раздел «Охрана труда и здоровья», 7 раздел «Социальные гарантии и льготы для работников», 8 раздел «Обязательства профсоюзного комитета», 9 раздел «Гарантия деятельности профсоюзной организации», 10 раздел «Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор», 11 раздел «Срок действия и контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон».

1.2. Воспитатель Сокиренко О.Д.- Все пункты коллективного договора актуальны и не требуют внесения изменений.

1.3. Воспитатель Сердюкова И.В.- Ни один пункт коллективного договора не противоречит трудовому и гражданскому законодательству, не ущемляет права членов коллектива, предусмотренные Трудовым кодексом.

ГОЛОСОВАЛИ:

"За" – 24 человека;

"Против" – 0 человек;

"Воздержалось" – 0 человек.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Продлить коллективный договор МБДОУ д/с № 5 на 3 (три) года с 14.01.2014 года по 14.01.2017 года.

2. Подписать протокол о продлении срока действия коллективного договора на 3 года уполномоченным лицам:

от работников – воспитатель Сокиренко О.Д.


(подпись)

от работодателя – воспитатель Сердюкова И.В.


(подпись)

Председатель собрания заведующий Ширканова Т.С.


(подпись)

Секретарь собрания Ерошенко Т.Л.


(подпись)

<1> Согласно ч. 2 ст. 43 Трудового кодекса РФ стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного
образовательного
учреждения центра развития ребенка -
детского сада №5 «Чебурашка»
(санаторного с тубинтоксикацией)

на 2011 -2013 годы

с «01»января 2011г. до «31»декабря 2013г.

Принят на собрании
трудового коллектива
«24» декабря 2010года

По поручению собрания
Председатель
профсоюзного
Комитета

Руководитель

Т.С.Ширканова 
(Ф.И.О., подпись)

Н.В.Трегубова 
(Ф.И.О., подпись)



№ 48 СЕКТОР 30.12.2010
по вопросам оплаты труда и
социально трудовым отношениям
Администрация г. Таганрога
Ростовская область

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад №5 «Чебурашка» (санаторный с тубинтоксикацией) в лице заведующего Ширкановой Татьяны Станиславовны именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице профсоюзного комитета именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ организации воспитательно-образовательного процесса, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности организации воспитательно-образовательного процесса, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областным, отраслевыми соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу 1 января 2011года.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2 Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5 Вновь прибывший сотрудник может быть принят с испытательным сроком. Срок испытания не должен превышать трех месяцев, а руководителя и его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено ФЗ (ст 70 ТК РФ)

2.6. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени предусматривает шестидневную рабочую неделю.

3.2 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение 1).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с действующим законодательством установлены следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 ч в неделю – учителю-логопеду
- 24 ч в неделю- музыкальному руководителю
- 30 ч в неделю – воспитателям, работающим в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией.

3.4 Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

3.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.8 В соответствии с действующим законодательством (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам образовательных учреждений, если объем их педагогической работы в группах для воспитанников, инфицированных микобактериями туберкулеза соответствует норме часов в неделю, за которую им устанавливается ставка заработной платы, для остальных педагогических работников продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня, для других категорий работников 28 календарных дней

3.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.11. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого составляет не более 6 дней.

3.12. Работодатель на основании письменных заявлений обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.13 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы.

4.1 Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, тарифные коэффициенты т.д. определены в Положении об оплате труда (Приложение № 2)

4.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатывается и доводится до коллектива Положение о премировании.

4.3 Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

Работодатель обязуется:

4.5. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца «4» и «19» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Установить каждому работнику размер оклада.

4.7. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст.157 ТК РФ).

4.9. При временном переводе работника на срок до одного месяца на безусловную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.10. Стимулирующие выплаты определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре, но не ниже установленных законодательством.

4.11. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально- трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.2. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намерено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

5.4. Обеспечить повышение педагогической квалификации в сроки, установленные нормативными.

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Совместно с профкомом разработать Соглашение по охране труда. В Соглашение по охране труда включить мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний, охране окружающей среды, исправному и безопасному состоянию оборудования, здания и сооружений, инструмента, средств коллективной и индивидуальной защиты, противопожарные мероприятия и производственную санитарию, гигиену труда, выполнения предписаний органов надзора, другие мероприятия, связанные с обеспечением жизни и здоровья работников. При разработке мероприятий руководствоваться Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными постановлением Министерства труда РФ от 27.02.1995г. №11 (Приложение № Соглашение по охране труда)

6.3. Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда в холле и в методическом кабинете детского сада.

6.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателей и профсоюзной организации в количестве 4 человек (Приложение 3).

6.6. Разработать план совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2011 - 2013 годы.

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.8. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.9. Иметь необходимое количество укомплектованных медикаментами аптек первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи.

6.10. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские медосмотры (Приложение №4).

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров работающих во вредных условиях труда.

6.11. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностное лицо, обученное в установленном порядке, ответственным за обеспечение охраны труда в целом по учреждению;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

6.12. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды.

- ремонт, стирку, сушку спецодежды;

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- а) льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с территориальными органами Пенсионного фонда России.

- б) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечням профессий и должностей

- в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда

6.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.16. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Профсоюзная организация обязуется:

6.20. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах).

6.21. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде.

7. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему ДОУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

8. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.9. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.11. Обеспечивать контроль за исполнением работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии через работодателя.

8.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.13. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.14. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.2. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (определить) (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

11. Срок действия и контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2011г. и действует по 31.12.2013г.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его заключившими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.4. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в рамках текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

Стороны могут прийти к соглашению о создании совместной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора, что фиксируется в коллективном договоре, где определяется периодичность заседаний комиссии и ее полномочия.

11.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.