

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д.с №7
Бондарева С.А.



От работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
МБДОУ д.с №7
Николаев Г.А.
протокол №22
от 18 июня 2015г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение – детский сад №7
хутора Джумайловка
Калининского района Краснодарского края

18.06.2015 – 18.06.2018 гг.



| |
|---|
| Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Калининского района" номинации "Профессиональное образование" |
| Индивидуальная регистрация коллективного договора соглашения |
| Дата 19.06.2015 № 30-Р |
| Засвидетельствовано Ефимовой Е.В. |

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работникам и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении – детский сад №7 хутора Джумайловка
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением (указываются полные названия соглашений).
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организации МБДОУ – д/с №7 х. Джумайловка председателя профкома Минченко О.В. и работодателя в лице заведующего МБДОУ – д/с №7 х. Джумайловка Бондаревой С.А.
- 1.4 Работники не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доверен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.11** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15** Настоящий договор вступает в силу с **18 июня 2018 года**.
- 1.16** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжирающими средствами;
 - 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 7) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
 - 8) положение о премировании работников;
 - 9) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
 - 10) другие локальные нормативные акты.
- 1.17** Сторонами определяются следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через профком:
- по согласованию с профкомом;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

2. Трудовой договор

- 2.1** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.4** В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

- 2.5** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества часов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).
 - Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все времяостоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок

до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- Восстановления на работе педагога, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- Возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижении им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренных Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6 Работодатель или его полномочный представитель обязан 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.

2.7 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

3. Представители работников

3.1 Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных договоров о заключении и об изменении соглашений, разрешения коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их

исполнением также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профессиональные, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

- 3.2** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 3.3** Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с ТК РФ, законами, коллективным договором и соглашениями.

4. Коллективные переговоры

4.1 Порядок ведения коллективных переговоров:

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляют первичная профсоюзная организация, объединяющая обе половины работников.

Если одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет обе половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосование определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

В случае, предусмотренных частями 3 и 4 настоящей статьи за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Право на ведение коллективного договора, подписание соглашений от имени работников на уровне РФ, субъекта РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа

для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективным переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

4.2 Гарантии и компенсации лицами, участвующими в коллективных переговорах.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли в том, что:

5.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2 Работодатель по согласованию с ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

5.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3 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) при наличии средств или частично. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при поучении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, поучающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.).

5.3.4 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационных комиссии.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штаба работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.4 Стороны договорились что:

6.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (по квалификации, образованию)

6.4.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1 Рабочие время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 7.2** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (свыше – необходимо письменное согласие работника). Рабочее время женщин не должно превышать 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР 1.11.1990г. № 298/3-1)
- 7.3** Для педагогических работников учреждения конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 7.4** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5 Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение к работе допускается только в случаях ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной, нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в 2-м размере в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха.

7.6 Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

Продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, по нормам, установленным для сверхурочной работы.

7.7 Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращения продолжительность рабочего времени, работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины
- инвалиды
- работники не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
- работники, имеющие детей-инвалидов
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.8 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

7.9 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.10 Выходные дни.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

7.11 Нерабочие праздничные дни.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям.

7.12 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

7.13 Время осенних, зимних и весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.14 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

7.16 Работодатель обязуется:

7.17.1 предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня
- для проводов детей в армию – 5 дней
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней
- на похороны близких работника – 3 дня
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 7 дней с сохранением заработной платы и 7 дней без сохранения заработной платы.

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.
- За непрерывный стаж работы добавляется день, который может быть использован в каникулярное время или приобщен к отпуску: 10 лет – 1 день, 15 лет – 2 дня, 20 лет – 3 дня, 25 лет – 4 дня при отсутствии взысканий со стороны администрации.
- При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;
- по уходу за больным – 10 дней
- по неотложным семейным обстоятельствам по заявлению работников и с разрешения администрации работникам предоставляется до 60 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

Дополнительный выходной день:

- для сопровождения детей в школу 1-4, 11 класс – 1 день.

7.17.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 10 дней
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней в год
- работающим инвалидам – до 60 дней

7.17.3. Предоставлять работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до 1 года в порядке и на условиях определяемыми учредителем и Уставом.

7.17.4. Работнику, уходящему на пенсию по возрасту выплачивается единовременное пособие в размере среднемесячного оклада из фонда экономии заработной платы (других внебюджетных средств)

7.17.5. Работнику, нуждающемуся в материальной помощи в связи с серьезным заболеванием, в связи с несчастным случаем, бедствием (пожар и др) выплачивается среднемесячная заработка плата из фонда экономии заработной платы.

7.17.6. Работникам, участвующим в спартакиадах, соревнованиях, конкурсах среди работников образования предоставлять до 3-х дней с сохранением заработной платы в каникулярное время или к отпуску или оплаты согласно Положения об оплате труда.

7.17.7. Руководителям метод объединений производить доплату в соответствии с Положением по доплатам и предоставлять 1-3 дня в каникулярное время с сохранением заработной платы по результатам работы.

8. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того:

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

8.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от

образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. При этом работодатель обязан не позднее 8 и 21 числа каждого месяца предоставлять платежные документы в Департамент по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края в Калининском районе для последующего зачисления заработной платы на лицевые счета работников.

8.4. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда. В соответствии со ст. 133 ТК РФ и Региональным соглашением в организации устанавливается размер минимальной заработной платы для работников не реже ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. Работодатель гарантирует поэтапное повышение тарифных ставок и окладов работникам по мере изменения прожиточного минимума.

8.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.6. Заработная плата выплачивается работнику 6 и 21 (для детских садов и учреждений дополнительного образования) числа каждого месяца за фактически отработанное время.

8.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8. 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.

8.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

8.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплату за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

8.11. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также, в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада более высокого разряда оплата труда производится со дня окончания отпуска или временной не трудоспособности).

8.12. Наполняемость групп, устанавливаемая Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся групп компенсируется воспитателю установлением доплат.

8.13. Работодатель обязуется:

8.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

8.13.2. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

8.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 9.1. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1%, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 9.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения в связи с заболеванием, несчастьем в размере среднемесячного заработка.
- 9.3. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовоеувечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет, всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

9.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней.
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней
- работникам, обучающимся в имеющих гос. аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим работу с учебой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

Работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих гос. аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 1- учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих гос. аккредитации, устанавливается коллективным договором или трудовым договором.

9.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников

организации (п.2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. «а» п.3 ст. 81)
 - призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу (п.1 ст. 83 ТК РФ)
 - восстановлением на работе работника ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст. 83 ТК РФ)
 - отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9 ст. 77 ТК РФ).
- 9.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в эти дни невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет работнику его средний заработка за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.
- 9.7. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (основание: положение по доплатам).

10. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 129 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

- 10.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ПК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии обязательно включать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

- 10.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране руда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 10.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 10.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 10.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждениями на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 10.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 10.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 10.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 10.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ПК (ст. 212 ТК РФ).
- 10.13. Обеспечивать соблюдение работниками правил, требований и инструкций по охране труда.
- 10.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.
- 10.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в размере от 2-х до 5 среднемесячных окладов.
- 10.16. Осуществлять совместно с ПК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- 10.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.
- 10.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 10.19. Выделять средства в размере расхода по бензину для оздоровительной работы среди работников и их детей.
- 10.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 10.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 10.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 10.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.25. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии со ст. 228 ТК РФ

11. Защита трудовых прав работников

11.1. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и

технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые действуют на основании принимаемых ими

положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профсоюзов (ст. 370 ТК РФ).

- 11.2. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным органом в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором.
- 11.3. Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта организации направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения (ст. 372 ТК РФ).

- 11.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2, пп. «б» п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Выборный профсоюзный орган в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, а равно не мотивированное мнение работодателем не учитываются (ст.373 ТК РФ).

11.5. О проведении протестных действий

- 11.5.1. Работник имеет право на забастовки как способ разрешения трудового спора (или другой вид протестных действий)
- 11.5.2. Решение об акции принимает собрание трудового коллектива: собрание считается правомочным если на нем присутствует не менее трети от общего числа работников.
- 11.5.3. Работодатель и другие органы власти не имеют права препятствовать проведению протестных действий (забастовка, митинг, приостановка работы и др.) Процедура объявления забастовки изложена в ст. 410 ТК РФ.
- 11.5.4. Руководитель обязуется:
 - участие работников в протестных действиях (забастовка, митинг, приостановка работы и т.д.) не рассматривается в качестве нарушения трудовой дисциплины не считается основанием расторжения трудового договора

- не допускать к работникам, участвующим в забастовке (других акциях) мер дисциплинарной ответственности
- на время забастовки, митинга, приостановки работы (других акций) за работниками, участвовавшим в протестных действиях, сохраняется место работы, заработка плата в полном объеме (месячный оклад включая доплаты и надбавки)

12. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)
- 12.3. Работодатель обязан предоставить профкуму безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (377 ТК РФ).
- 12.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений в размере 1%.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 12.5. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% (ст. 377 ТК РФ)
- 12.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
- 12.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, пп. «б» п. 3 и п.5 ст 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374 ТК РФ).

- 12.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 12.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 12.10. Работодатель по согласованию с ПК рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ)
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ)
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
 - утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ)
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ)
 - распределение стимулирующих доплат
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

13. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 13.5. Совместно с работодателем и работниками зарабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 13.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)
- 13.7. Предоставлять и защищать трудовые права профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 13.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 13.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 13.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 13.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации и педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

- 13.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 13.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 13.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, несчастных случаев, смерти близких в размере 300-500 рублей.
- 13.17. Осуществлять культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

14. Самозащита работниками трудовых прав

- 14.1. В целях самозащиты трудовых прав работник, в частности, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от работы за работников сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.
- 14.2. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав и законных интересов. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.
- 14.3. Рассмотрение коллективных трудовых споров производится в соответствии со ст. 398,399,400,401,403,409,410-418 ТК РФ.

15. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственности сторон.

Стороны договорились что:

- 15.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 15.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 15.3. Осуществлять контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 15.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 15.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 15.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 15.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет (18.06.2012 по 18.06.2015).
- 15.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
от работников

Г.А. Ильенко

2015 год



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ – д/с №7
х. Джумайловка

С.А. Бондарева
2015 год



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченным представителем работников
МБДОУ – д/с №7 хутора Джумайловка

| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Кол-во | Срок выполнения мероприятий | Ответственный за выполнение мероприятий |
|-------|--|--------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Проведение ежегодного обучения работников организации по охране труда | 9 | Ежегодно и раз в 3 года специалист по охране труда | Работодатель |
| 2. | Осуществление контроля над условиями и охраной труда работников | 9 | постоянно | Работодатель, представитель трудового коллектива |
| 3. | Проведение профилактической работы по недопущению и профилактике несчастных случаев на производстве | 9 | постоянно | Работодатель, представитель трудового коллектива |
| 4. | Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности организации. | 9 | постоянно | Работодатель |
| 5. | Информирование работников организации о состоянии условий и охраны труда в учреждении. | 9 | постоянно | Работодатель, представитель трудового коллектива |
| | Организация первичных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников. | 9 | С периодичностью 1 раз в 2 года | Работодатель |
| | Проведение расследования несчастных случаев на производстве. | | По мере необходимости | Работодатель |

ВЫПИСКА

из протокола №1 общего собрания коллектива работников МДОУ – д/с №7
х. Джумайловка

от 10.10.2010

Присутствовали: 31 человек

В том числе:

От стороны работников: 30 человек

От стороны работодателя: 1 человек

Рассмотрен вопрос:

1. О перевыборах председателя профсоюза МДОУ – д/с №7 х. Джумайловка, в связи с переходом Пьянковой Т.И. – председателя профсоюза, на должность воспитателя методиста.

Слушали: Выступление председателя ПК Пьянкову Т.И. о перевыборах председателя профсоюза в связи с переходом на другую должность. Она предложила кандидатуру – Ильенко Галины Анатольевны. Данная кандидатура была поддержана и вынесена на голосование.

РЕШИЛИ: Избрать Ильенко Галину Анатольевну на должность председателя профсоюзного комитета.

ГОЛОСОВАЛИ: «за» 31 человек
«против» нет
«воздержавшихся» нет

Секретарь собрания

И.А. Смирнова

Выписка из протокола №2
общего собрания коллектива работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения – детский сад №7
хутора Джумайловка

18.06.2015г.

ПРИСУТСТВУЕТ 31 человек,
в том числе:
от стороны работников: 30 чел.
от стороны работодателя: 1 чел.

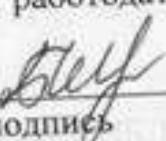
РАССМОТРЕНЫ ВОПРОСЫ:

1. Об утверждении коллективного договора МБДОУ – д/с №7 х.
Джумайловка. Срок действия договора: 18.06.2015 – 18.06.2018гг.

РЕШИЛИ: Утвердить коллективный договор и контроль за его выполнением
поручить представителю профсоюза Г.А.Ильенко

Голосовали: за 31, против нет.

от работодателя


С.А.Бондарева
подпись

от работников


Г.А.Ильенко
подпись

Секретарь собрания


И.А.Смирнова

КАРТОЧКА ОРГАНИЗАЦИИ

1. Наименование организации: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №7 хутора Джумайловка
2. Ф.И.О. руководителя или индивидуального предпринимателя:
Бондарева Светлана Александровна – заведующий МБДОУ – д/с №7 х. Джумайловка
3. Юридический адрес: 353792 Краснодарский край, Калининский район, хутор Джумайловка, улица Бр. Степановых, 4
4. Организационно-правовая форма и форма собственности: Департамент муниципальной собственности и городских земель муниципального образования Калининского района.
5. ИНН: 2333007655
ОКПО: 47472060
ОКВЭД: 80.10.1
6. Численность работников (с указанием количества женщин и подростков):
31 человек из: женщин – 27; подростков - нет
7. Наличие представителей работников: первичная профсоюзная организация или представители от трудового коллектива:
Ф.И.О. представителя от работников:
Ильенко Галина Анатольевна- председатель ПК;
8. Количество представленных экземпляров КД – 3 экземпляра, дата принятия 18 июня 2015 года, протокол № 2 от 18 июня 2015 года, срок действия: 18.06.2015 – 18.06.2018 год.
9. Перечень приложений к коллективному договору:
 1. правила внутреннего трудового распорядка
 2. соглашение по охране труда
 3. положение по оплате труда
 4. штатное расписание
5. выписка из протокола об утверждении представителя от работников;
6. выписка из протокола об утверждении коллективного договора.

Заведующий МБДОУ – д/с №7
хутора Джумайловка



Бондарева С.А.

Руководителю Государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Калининского района»
Е.Ю. Огневу

20/5 г.

Заявление о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективного договора

Запрошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора МБДОУ - д/с
Джумайловка, срок действия коллективного договора с 18.06.2015 по 18.06.2018 гг.

Сведения о работодателе: заведующий МБДОУ - д/с №7 х. Джумайловка

Адреса Светлана Александровна
- форма собственности - муниципальная;

- ОКВЭД 90.10.1;
- ИНН 2333007655;

- КПП 233301001

- юридический адрес: 353792, Краснодарский край, Калининский район, х.
Джумайловка, ул. Бр. Степановых 4;

- почтовый адрес: 353792, Краснодарский край, Калининский район, х. Джумайловка,
р. Степановых, 4;

- номер телефона: 8616340747;

- адрес электронной почты: svetlana-bondareva82@mail.ru

- численность работников – 31 чел., в т. ч. женщин – 27 чел., несовершеннолетних –
работающих во вредных условиях труда – нет;

- размер минимальной заработной платы составляет 5965 руб., число и наименование
фирм (должностей) работников ее получающих - 19 чел

- наличие службы охраны труда – нет;

- специалист по охране труда: должность – заведующий МБДОУ - д/с №7 хутора
Джумайловка Бондарева С.А.

- дата проведения специальной оценки условий труда, число рабочих мест
длежащих специальной оценке по плану 31, фактически аттестовано - 31;

- комиссия по трудовым спорам – нет;

Количество представленных экземпляров коллективного договора – 3 экз.

Приложения:

1. Правила внутреннего распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Положение по оплате труда;
4. Штатное расписание;
5. Выписка из протокола об утверждении представителя работников;
6. Выписка из протокола об утверждении представителя работников;

Заведующий МБДОУ - д/с №7
хутора Джумайловка



Бондарева

С.А. Бондарева