

Представитель работодателя:

и.о. Заведующего МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 160» Е.Е. Козлова



Е.Е. Козлова

«21» сентября 2017г.

От представителей работников:

Председатель профсоюзного комитета



С.А. Бабенко

«21» сентября 2017г.

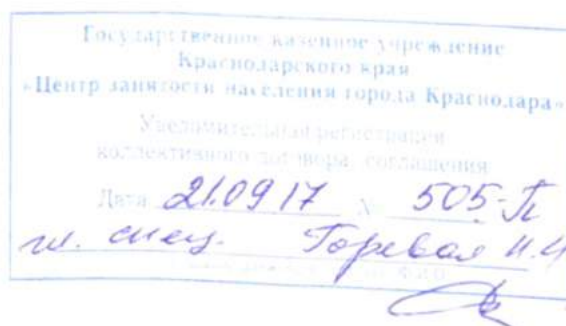
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР

«ДЕТСКИЙ САД № 160»

на 2017 – 2020 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию



РАЗДЕЛ I. I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования город "Детский сад № 160» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад № 160» в лице и.о. заведующего Козловой Елены Евгеньевны, действующего на основании Устава, далее Работодатель и Работники – в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Бабенко Светлана Анатольевна.

1.2. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.5.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.5.2. Соблюдения норм и обязательств, предусмотренных в трехстороннем соглашении между объединением работодателей, объединением профсоюзов и администрацией муниципального образования город Краснодар, а также в отраслевом тарифном соглашении между объединением профсоюзов и объединением работодателей отрасли.

1.5.3. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и представителя работников:

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.6.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6.5. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения.

1.6.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение периода, на который заключен.

1.6.7. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.*

РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

2.1. Для работников организации оплата труда осуществляется на основе отраслевой оплаты труда. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2. Выплачивать работникам заработную плату в размере, определенном внутренним локальным актом учреждения - Положением об оплате труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», утвержденным приказом заведующего МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2.3. Индексировать размер заработной платы на коэффициент изменения минимального размера оплаты труда в РФ и в соответствии с Постановлением Правительства РФ после выхода в свет соответствующих документов администрации муниципального образования город Краснодар.

2.4. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц в сроки: 8 и 23 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными днями выплата заработной платы смещается на рабочий день накануне этого дня.

2.5. Не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы работнику ежемесячно выдаются расчетные листы с указанием:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.6. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.7. Производить доплату к тарифным ставкам (окладам) в размерах, определенных внутренним локальным актом учреждения - Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», утвержденным приказом заведующего МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2.8. Доплаты к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Положению об оплате труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2.9. Заработная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов образования муниципального образования город Краснодар.

В заработную плату входят:

- базовый оклад;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами Положением о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2.10. За каждый час работы в ночное время 35 % к тарифной ставке (окладу).

РАЗДЕЛ III.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар "Детский сад № 160" регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка
- с должностными инструкциями и иными локальными актами.
- с КОДЕКСОМ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- с положением о защите персональных данных работников

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

Расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 – 8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК).

3.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом положение об оплате труда.

3.8.3. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания.

3.8.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно – управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии;

- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии.

3.8.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.8.6. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.8.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.8.8. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.8.9. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию, Работодатель выплачивает ему выходное пособие за счет средств экономии фонда оплаты труда в зависимости от стажа работы в данном учреждении.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

4.3. Производит ежемесячные компенсационные выплаты в размере **50 рублей** матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им **3-летнего возраста** за счет средств организации, направляемых на оплату труда (Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 г. № 1206 в редакции от 04.08.2006 г.).

4.4. Работникам – женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

4.5. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

4.6. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ в соответствии со ст. 119 ТК РФ в следующих размерах:

14 календарных дней – заведующему МБДОУ;

10 календарных дней заместителю заведующего по хозяйственной работе, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе.

4.7. Предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст 128 ТК РФ)

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней, и членам профкома и членам комиссии по ОТ – до 3 дней;

- работающим инвалидам до 60 дней (ст. 128 ТК РФ);

- в случае стихийных бедствий;

- продолжительностью 1 день – женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов.

4.8. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.9. Юбилярам - 50, 55, 60 лет, проработавшим в учреждении более 5 лет, из фонда экономии заработной платы, выплачивается единовременное вознаграждение из средств организации на сумму до одного должностного оклада.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.10. В случае рождения ребенка в семье работника, бракосочетания работника выделять сумму в пределах имеющихся средств.

4.11. В случае смерти работника оказывать материальную помощь семье в пределах имеющихся средств.

4.12. В случае смерти близкого родственника работника оказывать материальную помощь работнику учреждения суммой в пределах имеющихся средств.

4.13. Выделять средства со счета первичной профсоюзной организации МБДОУ МО г. Краснодар "Детский сад № 160" для проведения праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам (23 февраля, 8 Марта, 1,9 Мая, День Учителя, Новый год и др.).

РАЗДЕЛ V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

5.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 % тыс. руб. в год.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 1.

5.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком (Приложение № 5).

5.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, пожарной безопасности.

5.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно приложению № 2.

5.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

5.6.1. Сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

5.6.2. Смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6.

5.6.3. Ремонт, стирку, сушку сертифицированной специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

5.7. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

5.8. Ежемесячно, в первый четверг, организовывать проведение Дня охраны труда. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

5.9. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «*Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ*», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.10. Запретить курение в МБДОУ.

5.11. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

5.12. **Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;

- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнять порученную работу по уважительным причинам;

- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении;

- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;

- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений;

- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;

- не разглашать персональные данные воспитанников (обучающихся), их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;

- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей;

- соблюдать законодательство РФ о противодействии коррупции в соответствии с Законом РФ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

РАЗДЕЛ VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми заведующим с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1. По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день.

6.2. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а так же с согласия работника в случае проведения в учреждении организационно - воспитательных мероприятий.

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску, ст. 113 ТК РФ.

6.4. Для работника устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.5. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.6. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени правилами внутреннего распорядка (приложение № 9).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов и не превышать **12 часов** в сутки в течение **2 дней подряд**.

РАЗДЕЛ VII.

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего

времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

7.2. В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий работодатель предоставляет спортзал учреждения работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для работников и членов их семей и спортивные мероприятия в дни каникул с выделением необходимых финансовых средств.

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета **работодатель обязуется:**

8.2. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20 % от должностного оклада по занимаемой должности согласно штатного расписания (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Предоставлять профкому необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.4. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома.

8.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 1 час в неделю - членам профкома;
- 2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета.

8.7. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза, но не ранее, чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.8. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.

8.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также иных основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом

мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ).

8.11. 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.

8.12. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.13. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.14. 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 мероприятиях.

8.15. 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 пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.16. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.17. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.18. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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 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 листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.19. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.20. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.21. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.22. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

8.23. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.24. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

8.25. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.26. 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.

8.27. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.28. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.29. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.30. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.31. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.32. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.33. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.34. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.35. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.36. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

РАЗДЕЛ IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.2. В течение **трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора**, любая из сторон направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

9.4. В случае реорганизации, договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей работников или работодателя.

9.5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение **3-х месяцев**. В этот период

стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

9.6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

9.7. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

9.8. Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

9.9. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Представитель работодателя:

От представителей работников:

и.о. Заведующего МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 160»

Е.Е.Козлова

Е.Е.Козлова

Председатель профсоюзного
комитета

С.А.Бабенко

« 21 »

20 17 г.

« 21 »

20 17 г.