

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Киселевского городского округа
детский сад № 9
ДЕТСКИЙ САД 9

на 2020-2023 годы

Принят на общем собрании работников ДЕТСКИЙ САД 9
Протокол № 2 от 13 февраля 2020г

Представитель
работодателя:

Заведующий ДЕТСКИЙ САД 9



Зинина Г.И.

(подпись САД Ф.И.О.)

М.П.

Представитель
работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ДЕТСКИЙ САД



Савина Н.А.

(подпись 9 Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № 43 от 28.01.2020 (дата)

Начальник департамента заместитель начальника
департамента А.В. Смирнова
(Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Киселевского городского округа
детский сад № 9
ДЕТСКИЙ САД 9

на 2020-2023 годы

Принят на общем собрании работников ДЕТСКИЙ САД 9
Протокол № 2 от 13 февраля 2020г

Представитель
работодателя:

Заведующий ДЕТСКИЙ САД 9

_____ Зинина Г.И.
(подпись Ф.И.О.)
М.П.

Представитель
работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ДЕТСКИЙ САД

_____ Савина Н.А.
(подпись Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Начальник департамента _____
(Ф.И.О)

ОБЩИЕ положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Киселевского городского округа детском саду № 9 (далее образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 27303 «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Кузбасское региональное соглашение МЕЖДУ Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области;

Территориальное соглашение.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

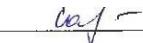
Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя — заведующего детским садом 9 Зининой Галины Ивановны (далее — работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации детского сада 9(далее —выборный орган первичной профсоюзной организации) Савиной Натальи Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации,

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме работодателя: работник в:

 Г.И.Зинина

 Н.А.Савина

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

От

От

1. 10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ — изменение и дополнение коллективного договора). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1 . 1 . Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1. 13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации,

1. 14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1 .) 5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1. 16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2021 г. включительно.

— *Ильин* —
г.

От работников:
Савина

От работодателя:

И.Зинина

От

Н.А.Савина

П. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с ЕМСЮОЯЩИМ коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ — содержание трудового договора.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору,

От работодателя:

Г.И.Зинина

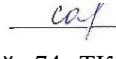
От работ

являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

22.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ - изменение

икон:

 Г.И.Зинина

 Н. А. Савина

определенных сторонами условий и статьей 74 ТК РФ — изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ — временный перевод на другую работу, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

22.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части I статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя, при массовых увольнениях работников — также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих
в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или
штата в течение 30 календарных дней; увольнение 10 и более процентов
работников в течение 90 календарных дней в организации.

22.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ — преимущественное право на оставление на работе при сокращении

От работодателя:

Зинина

От работ

А.Савина

численности или штата работников при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 6 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или

От работников:

 Г.И.

Н,

среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

22.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организаций, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя - с работником — членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

От работодателя:

Г.И. Зинина

От работ

Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ — права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации).

2.2.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ — уровня социального партнерства, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

От работодателя:

 Г.И.Зинина

От работников:

 Н.А.Савина

От работодателя:

Зинина

От работ

А.Савина

2.2.16. Рассматривать все вопросы связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную НИЖЕСТОЯЩУЮ должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом егосостояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации ,

3.2. Для руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Нормы часов для педагогических работников за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в размере:

От

 Г.И.Зинина

От работни

Н.А.Савина

30 часов в неделю - инструктор по физической культуре; 36 часов в неделю — воспитатель, старший воспитатель.

работ одателя:

ор.>—

3.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Продолжительность рабочей недели:

Пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю: суббота, воскресенье, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ — сверхсрочная работа только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 13 ТК РФ запрещение работы

От

Г.И.Зинина

От

Н.А.Савица

в выходные и праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменною согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ — запрещение требовать выполнение работы, не обусловленной трудовым

раб тодателя:

Г.И.Зинина

от работников:

НОА. Савина

договором, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, сверхсрочная работа.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной ОРМНИЗа.ЦИИ.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ — порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

От

От работн

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124125 ТК РФ — продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

3. 13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели,

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год,

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

рабо~~тодателя:~~

Г.И.Зинина

рабо~~тников:~~

От

Г.И.Зинина

От

Н.А.Савица

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает А 4 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ — исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска); излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3. 14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ — исчисление средней заработной платы.

3. 5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3. 16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работодателем, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу — Зкалендарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника — Зкалендарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — докалендарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

От

Г.И.Зинина

От

3.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3. 18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

От работодателя:

 Г.И.Зинина

От работников:

 Н.А.Савина

3.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3. 8.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ — порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

3. 18.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В соответствии со статьей 136 ТК РФ — порядок, место и сроки выплаты заработной платы, Письмом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства от 23.09.2016 № 14 —1/00Г — 8532, Финансового управления города Киселевска от 29.12.2016 № 51 7, дни выдачи заработной платы работникам, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

■ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

■ размеров 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; - размеров и оснований

От работодателя:

И.Зинина

От

Н.А.Савина

произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработка плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

От работников:

 Г.



4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 часов до 22 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, и не ниже 20 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в вечернее время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию,

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработка за весь период задержки, а также средний заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

От

От

Г.И.Зинина

следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

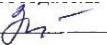
4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

■ при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией; - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет); - при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом:

■ при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 1 к

— работодателя:
 Г.И.Зинина

работников:
 Н.А.Савина

От работодателя:

И.Зинина

От

Н.А.Савина

настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости (п условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ - оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не может быть менее 494 тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда,

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10 ТК РФ — общие положения, гл. 11 ТК РФ — заключение трудового договора);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ изменение трудового договора); - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ — прекращение трудового договора);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20 ТК РФ — общие положения; гл. 21 ТК РФ — заработка плата; гл. 22 ТК РФ — нормирование труда); - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ — гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук у,

От работ датся:

От работников*

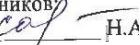
Савина

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ отпуска);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1).

ТК РФ — общий порядок оформления прекращения трудового договора);

 Г.Изинина

От работников
 Н.А.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

52. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»; - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

От работателя:

Г.И.Зинина

работнико

Савина

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,294 от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ — финансирование мероприятий).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%)

на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, работодателя:

*от работника
Сорокина*

А.

7. Предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

От

От работников• Г.И.Зинина Савина

6.1 . 1 1. Обеспечивать прохождение за счёт средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1 . 14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

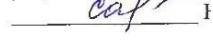
6.1, 16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1 .17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае

От работодателя:

 Г.И.Зинина

От работника:

 НА.

на.

От работателя:

Г.И.Зинина

работнико

Савина

выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ профсоюзной ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

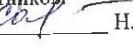
От работо

От работ

Г.И.Зинина

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представить его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 ТК РФ — представление интересов работников первичными профсоюзовыми организациями и 31 ТК РФ — иные представители работников), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в

От работодателя:
 Г.И.Зинина

От работника:
 Н.
Н.А.Савина

размере 196 (часть 6 статьи 377 ТК РФ — обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. Принимать локальные нормативные акты, затрагивающие права работников образовательной организации, только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ — защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ — право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, статья 1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3. А. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также

От работодателя:

И.Зинина

От

Н.А.Савина

предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здание, помещения, для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК «обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности»);

От работодателя:

Г.И.Зинина

От работников:

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социальнопрудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любых работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации ОСУЩЕРСТВЛЯЮТСЯ посредством:

- Согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 ТК РФ — порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и 373 ЛК РФ — порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя; - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

От работ

Г.И.Зинина

От работ

7.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ — системы оплаты труда); - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ — порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка); - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ — сменная работа); - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ); - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ — сверхурочная работа); - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни); - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ — очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков); - принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ — режим рабочего времени); - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180

агеля:

 Г.И.Зинина

ов:

 Н. А. Савина

Отрабо одателя:

И.Зинина

От

Н.А.Савина

ТК РФ — гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации); - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ — порядок, место и сроки выплаты заработной платы); - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ — права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации); определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ — основные права и обязанности работодателя); - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ — обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя); - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда).

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

■ сокращение численности или штата работников организации (статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя, 82 ТК РФ — обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, 373 ТК РФ — порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя); - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя, 82 ТК РФ — обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе

Ограбо одателя:

Г.И.Зинина

От работн

Н.А.Савина

работодателя, 373 ТК РФ — порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя); ков:

 Г.И.Зинина 

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 8 К ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя, 82 ТК РФ — обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, 373 ТК РФ — порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя);

■ повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт I статьи 336 ТК РФ — дополнительное основание прекращения трудового договора с педагогическим работником); - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части I статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя);

■ применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ дополнительное основание прекращения трудового договора с педагогическим работником).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья [01 ТК РФ — ненормированный рабочий день); - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ — поощрения за труд); - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ - поощрения за труд); - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ — оплата труда работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда); - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ — оплата труда в ночное время); - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135 ТК РФ — установление заработной платы, 144 ТК РФ система ОПЛаТЬ1 труда); - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии

Ограбоадателя:

Зинина

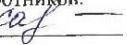
От

Н.А.Савина

заработной платы (статьи 135 ТК РФ — установление заработной платы, 144 ТК РФ система оплаты труда);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа

—  От работника: 
работодатели: 

первичной профсоюзной организации (статьи [92 ТК РФ — дисциплинарные взыскания, 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарных взысканий]; - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ — изменение определенных сторонами условий трудового договора; - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участившего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ — гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374 ТК РФ — гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, 376 ТК РФ — гарантии освобожденным профсоюзованным работникам):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части статьи 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя); - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ - расторжение трудового договора по инициативе работодателя); - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ - расторжение трудового договора по инициативе работодателя).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а
От

Г.И.Зинина

От работни

Н.А.Савина

также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ — гарантии работника, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы).

7.1 1. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

 г „И.

От 

Ограбо одателя:

Зинина

От

Н.А.Савина

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ — гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации



От

Г.И.Зинина

От

Н.А.Савина

педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

раб тодателя:

От работников:



8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурномассовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Ж. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

От

работников:

Ог

От

Г.И.Зинина



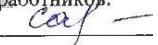
Председатель
Г.И. Зинина
детский сад
М.П.
«19» января
САД № 9
2019г.
20/1г.

первичной
профсоюзной
организации
9

работодатель:-

7 _____

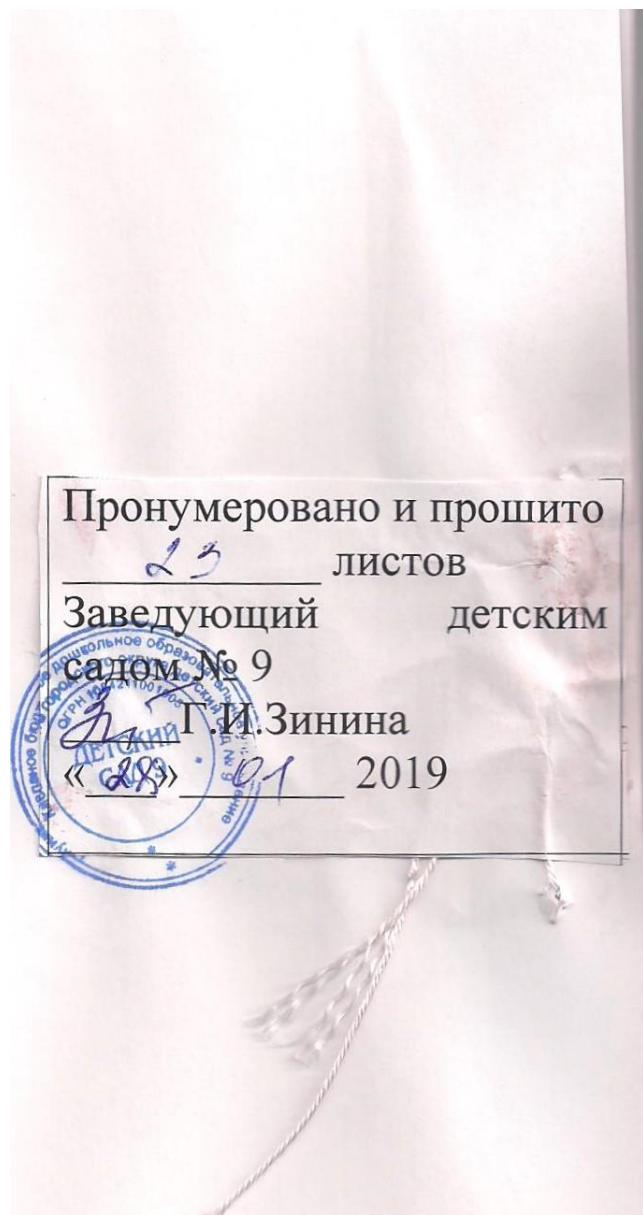
—Л.А.Савина

От работников:


23
От работников: Н.А.Савина

От работодателя. Г.И. Зинина

24



Заведуией МБДОУ № 9

ГМ. Зининой

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРИХ И №нягости НХСТЕНИЯ

КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060

тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64

E-mail: kanc@ufz-kemerovo.ru

оциальный Web-сайт: www.ufz-kemerovo.ru

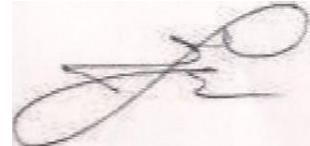
УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении департаментом труда и занятости населения
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,
заключаемых в Кемеровской области

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБДОУ № 9.

Коллективный договор МБДОУ № 9 включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (28.01.2019 № 43).

С уважением, заместитель
департамента А.В. Шматова



начальника

Корее. МВ-