

ГКУ КК «ЦЗН «Староминского района»
А.Н. Дубровину

Заявление о предоставлении государственной услуги по уведомительной
регистрации коллективного договора

просит Вас провести уведомительную регистрацию коллективного
договора с приложениями муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение - детский сад комбинированного вида №15
«Солнышко»

1. Организационно-правовая форма и форма собственности -
муниципальная.

2. ИНН-350009290

ОКВЭД -80.10.1

3. Заведующая МАДОУ ДСКВ №15 «Солнышко» Цыгикало Антонина
Петровна, телефон 4-30-82.

Юридический адрес организации - 353607 Краснодарский край
Староминский район станица Староминская улица Новая 2.

Численность работников чел.68, в том числе женщин 65 чел., лиц, не
достигших возраста 18 лет нет, инвалидов нет, работающих во вредных
условиях труда 14 чел.

Председатель профкома Бирюк Виктория Геннадьевна, телефон 5-58-62.

Размер минимальной заработной платы- 5554; ее получают 26
работников младший обслуживающий персонал.

8. Наличие службы охраны труда, ответственное лицо по охране труда.
Багринцева Светлана Олеговна, тел 5-58-62, аттестация рабочих мест
проводилась в сентябре 2011 года, и в июле 2013 года, всего аттестовано 26
рабочих мест.

9. Староминская районная территориальная организация профсоюза
работников образования и науки РФ.

Коллективный договор (протокол общего собрания №2 от 19 апреля 2014
года, срок действия 3 года с 19 апреля 2014 года по 19 апреля 2017 года)
представлен на уведомительную регистрацию в коллективе экземпляров по
числу подписавших сторон и один экземпляр для территориального сектора
по труду.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение-
детский сад комбинированного вида №15 «Солнышко»

НА 2014-2017 ГОДЫ

От работодателя:
Заведующая МАДОУ ДСКВ №15 «Солнышко»
_____ А.П. Цыгикало



От работников:
Председатель ПК МАДОУ ДСКВ №15 «Солнышко»
_____ Бирюк В.Г.



Утвержден на общем собрании
работников
Протокол № 6 от 19 апреля 2014г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: руководитель организации в лице заведующей МАДОУ ДСКВ №15 «Солнышко» Цыгикало Антонина Петровна в соответствии с уставом организации, иными актами далее именуемый «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзной организации Бирюк Викторией Геннадьевны именуемый далее Профком.

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

1.4. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.4.1. Профсоюзный комитет, защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.2. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.5.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и действует с 20 апреля 2014г. и до 20 апреля 2017г. (ст.43 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы и режима занятости (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, с учетом действующих норм Трудового Кодекса. В случае изменения действующих норм трудового законодательства и других нормативных актов в сторону ухудшения положения работников в организации продолжают действовать прежние условия труда. Законы и нормативные акты с преимущественными условиями вступают в действие автоматически.

В случае если стороны внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются провести консультации и переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства:

1.7.1. Стороны обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, добровольности, свободы выбора, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

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

Работодатель не препятствует деятельности представителям работников и предоставляет профкому необходимое оборудование, помещения, средства связи.

Профсоюзный комитет, обязуется:

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.7.4. В соответствии с законодательством и достигнутыми сторонами договоренностями каждый работник имеет право;

- пользоваться льготами, гарантиями, правами предусмотренными данным коллективным договором;

- обращаться за разъяснением, консультацией, помощью в случае возникновения трудностей связанных с работой, ее условиями, социально-бытовыми проблемами к руководителям отделов, руководителю учреждения;
- в случае возникновения трудового спора обращаться в комиссию по трудовым спорам, суд, государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Работодатель и уполномоченные представители работников пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

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

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим колдоговором.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.11. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.12. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета.

2.13. Профком, обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

2.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

3.1. Рассматривать предварительно с участием представительного органа все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

3.2. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

3.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

3.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) представительному органу о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

3.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

3.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и представительный орган:

3.8. Преимущественным правом на оставление на работе при

сокращении численности или штата работников организации, при равной производительности труда и квалификации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также:

- работники из числа воспитанников детских домов;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- лица проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.
- работающие инвалиды.

3.9. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

3.15. Профком обязуется обеспечить защиту гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1 Режим рабочего времени, продолжительность работы в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ст. 100-105, 108-111 ТК РФ

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом представительного органа работников (ст. 189, 190 ТК РФ).

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

4.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для женщин в сельской местности, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 час. в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.4 Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что на предприятии может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренных (ст.92 ТК РФ)

4.6. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Исключение составляют случаи, предусмотренные ст.113 ТК РФ. В этих случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома и на основании письменного распоряжения работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия производится в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Во время простоя по причинам независящим от воли сторон или по вине работодателя работники имеют право отсутствовать на рабочем месте.

4.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних(ст.259, ст.268ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259ТК РФ).

4.10. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст. 259ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение

рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по соглашению с представителями работников.

5.2. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам не достигшим возраста 18 лет – 31 календарный день, инвалидам 30 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.4. Отдельным категориям работников, в соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ), предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами.

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском, исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.6. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (126 ТК РФ).

5.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения средней заработной платы:

- с бракосочетанием работника до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- для участия в похоронах родных и близких до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию до 3 дней;
- для сопровождения детей в школу на – последний звонок – 3 часа;

- с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения до 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме до 3 дня;

5.8. Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128,263 ТК РФ) .

5.9. Женщинам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний - 1 сентября.

5.10. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Оплата и стимулирование труда, доплаты и надбавки.

6.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

Положение об отраслевой системе оплаты и стимулировании труда работников организации является неотъемлемым приложением к коллективному договору (ст. 41 ТК РФ)

Для бюджетных организаций

6.1.2. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже:

- утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда; (для работников организаций, финансируемых из федерального, краевого и муниципальных бюджетов)

6.1.3. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

6.1.4. Выплачивать заработную плату работнику 27 –го (заработная плата за первую половину месяца 40% от начисленной заработной платы, согласно штатного расписания) и 12-го (основная часть заработной платы с учетом удержаний) числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) путем перечисления на указанный расчетный счет в банке на условиях : все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работодателя, а расходы по обслуживанию банковской пластиковой карты осуществляются за счет работника..

6.1.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.1.6. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

6.1.7. Установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

6.1.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.1.9. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

6.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам получающим оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада если работа в выходной или в нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени.

- работа сверх месячной нормы рабочего времени в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

6.1.11. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

6.1.12. Определять с учетом мнения представительного органа стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

6.1.13. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

6.1.14. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

6.1.15. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.1.16. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

6.1.17. Работодатель, или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ст. 234 - 237 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.18. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (142 ТК РФ).

На период приостановки работы работодатель обязан сохранить за работником место работы и заработную плату в полном объеме.

В период приостановки работы работник имеет право отсутствовать в рабочее время на рабочем месте.

6.1.19. Сроки расчета при увольнении работника регламентируются ст. 140 ТК РФ.

6.2. Гарантии и компенсации.

Работодатель обязуется:

6.2.1. Статьями 165-188 ТК РФ помимо предусмотренных общих гарантий и компенсаций (гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- за расширение зоны обслуживания
- за совмещение на время отсутствия основного работника

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

6.2.2. Работодатель обеспечивает:

-возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом “Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний” от 24.07.98г. № 125-ФЗ.

-организацию персонифицированного учета в организации, своевременное предоставление в территориальный филиал пенсионного фонда полные сведения о застрахованных лицах.

-проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

-в соответствии с законодательством проводить медицинское страхование работников.

При наличии финансирования выплачивать единовременное пособие пенсионерам выходящим на пенсию в зависимости от стажа работы, в размере:

до 10 лет-1000; от 10 до 20 лет -2000; от 20лет и выше 3 тысячи).

Работодатель и профсоюзный комитет, обязуются:

6.2.3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

6.2.4. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

6.2.5. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

6.2.6. Создать в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам.

Профсоюзный комитет, обязуется:

6.2.7. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

6.2.8. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.9. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

6.2.10. Обеспечивать детей сотрудников новогодними подарками.

7.Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

7.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, организовывать работу службы по охране труда.

7.3. Организовывать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2013-2016 годы. Обеспечить членов комитета (комиссии) по охране труда специальной программой (при их наличии) за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

7.4. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

7.5.Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года-ежегодные) медицинские осмотры работников занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для

выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

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

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

7.7. Провести специальную оценку условий труда. По ее результатам разработать совместно с профсоюзной организацией план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

7.8. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно:

- уход, хранение, стирку, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;
- информирование работников о полагающихся СИЗ;
- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

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

- а) дополнительный отпуск и профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда согласно части 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и

должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки рабочих мест согласно (постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»);

7.10. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.11. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае не обеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

7.12. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

7.13. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

7.14. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.15. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.16. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

7.17. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

7.18. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

7.20. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.21. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.22. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.23 Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. В целях более эффективного участия молодых работников в повышении эффективности работы организации, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную деловую и общественную жизнь стороны договорились:

Работодатель обязуется:

- организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам в период обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- обеспечить молодым работникам доступность занятия самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность;
- закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу после окончания учебного заведения;

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

9.1. С учетом финансово-экономического положения работодатель совместно с представительным органом работников вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные, по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением, социально-бытовые льготы и компенсации для работников организации или отдельных категорий рабочих и служащих (Ст. 41 ТК РФ).

9.2. Работодатель в соответствии с принятым колдоговором обязуется:

- обеспечить работникам доступность занятий спортом.

Оказывать материальную помощь работникам:

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию 3000 руб.;
- в связи с регистрацией брака – 2000 руб.;
- в связи с рождением ребенка -2000руб.;
- в связи со смертью близких родственников 2000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству представительного органа работников 2000 руб.

Все социальные льготы и гарантии устанавливаются только при наличии бюджетных финансовых средств.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

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

10.2.2. Не увольнять по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома, а работников являвшихся членами профкома в течении 2-х лет после истечения срока их полномочий (ст. 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

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

- 2 часа в неделю – членам профкома и профгруппоргам ;
- 4 часа в неделю – председателю.
- 3 дня дополнительного отпуска без сохранения заработной платы - председатель ПК.

10.2.4. Предоставлять профкому необходимые для его деятельности оборудование, помещения и средства связи.

10.3. Работодатель, нарушающий права и гарантии деятельности профсоюзной организации, несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

10.4. Члены профсоюза пользуются со стороны общественной организации защитой прав и интересов по социально-трудовым вопросам, в том числе получают консультацию и юридическую помощь по всем вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами, представителями сторон, а также соответствующим органом по труду.

11.2 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, которые в течении семи дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Не позднее трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлении срока действия коллективного договора.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

11.6. Стороны, два раза в год, отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

Информацию о выполнении положений коллективного договора направляют в соответствующий орган по труду.

11.7. Урегулирования разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.8. Работодатель и представители работников за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 54, 55).

11.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.