

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 20» г. Перми
г. Пермь, ул. Васнецова 9, тел. 285-35-17, 285-35-19.

Количество работников: 51 чел.

Количество членов профсоюза: 27 чел.



Коллективный договор на 2015 – 2017 год

Принят на общем собрании трудового коллектива «24 февраля 2015 года и подписан:

От имени МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 20» г. Перми

От имени трудового коллектива



Председатель профсоюзного комитета ДОУ

ЛЮ. Широких Л.Ю. Широких

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 20» г.Перми. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются администрация муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад №20», именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующей Пестовой М.Б., действующей на основании Трудового Кодекса РФ и Устава МАДОУ, с одной стороны и работники МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №20» г.Перми, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя профсоюзного комитета Широких Л.Ю., действующей на основании Коллективного договора МАДОУ и Трудового Кодекса РФ, с другой стороны.
- 1.3. Стороны заключили настоящий коллективный договор о ниже следующем – стороны коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на взаимовыгодных условиях:
- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников;
 - реализации всех положений и обязательств коллективного договора;
 - соблюдения законодательства РФ и норм настоящего коллективного договора;
 - равноправия и полномочия сторон.
- 1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллектического договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников.
- 1.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 20» г.Перми. Льготы, предоставление которых осуществляется за счёт средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.
- 1.7. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет свое действие до заключения нового коллективного договора. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Министерство промышленности предпринимательства и торговли Пермского края.
- 1.8. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 1.9. Не позднее месяца после подписания коллективного договора работодатель обязуется довести текст договора до работников. Полный текст коллективного договора со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, главного бухгалтера и в профсоюзном комитете учреждения.
- 1.10. Контроль о выполнении коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его: ежеквартально на совместных заседаниях представителей работодателя и

профкома; через проведение собраний за полугодие и год. (ст. 51).

1.11. Профсоюзная организация МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 20» г. Перми не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счет профсоюзной организации.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей и основной задачей.

2.1. Права и обязанности работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения (ст. 22).

2.1.1. Правом работодателя является прогнозирование, управление и контроль за деятельностью МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 20» г.Перми, налаживание хозяйственных связей, а также организация повышения квалификации работников, приём на работу, увольнение, перевод, по согласованию с профкомом проведение тарификации, установление компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам.

2.1.2. Работодатель информирует трудовой коллектив по следующим вопросам:

- задачи деятельности ДОУ на учебный год;
- организационные изменения;
- годовые, полугодовые, месячные планы и их реализация;
- результаты хозяйственной деятельности;
- предлагаемые изменения в вопросах занятости, условий труда, сокращений численности, ликвидация структурных подразделений в сроки, установленные действующим законодательством.

2.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать эффективную работу детского сада;
- обеспечивать надлежащие условия для выполнения работниками функциональных обязанностей;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- организовывать контроль за состоянием и условиями труда на рабочих местах;
- проводить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и правилам выполнения работ, проверку знаний работников по охране труда;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, охране жизни и здоровья работников;
- проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- добиваться наиболее полного финансирования организации;
- своевременно комплектовать учреждения необходимыми кадрами, оборудованием;
- своевременно готовить детский сад к работе в зимних условиях;
- один раз в полугодие информировать работников об итогах деятельности (в том числе и финансовой) учреждения.

2.2. Обязательства работников и профкома по обеспечению жизнедеятельности учреждения (ст. 21).

2.2.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка детского сада
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- повышать свою квалификацию;
- содержать в чистоте и порядке рабочее место, соблюдать инструкции по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, антитеррористической устойчивости;
- следить за санитарным состоянием групповых и спальных комнат, коридоров;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, в случае необходимости, проводить мелкий текущий ремонт;
- нести ответственность за охрану жизни и здоровья детей;
- экономить электроэнергию и воду;
- вносить предложения по улучшению деятельности ДОУ.

2.2.2. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их гарантиях деятельности»;
- представлять и защищать интересы членов коллектива с учётом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах (контрактах) и коллективном договоре;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и профсоюзах, требовать устранения выявленных нарушений;
- предоставлять в администрацию предложения по социальной защите работников;
- контролировать организацию оздоровления работников (в соответствии с законом Пермского края от 08.12.2006 г. № 30-КЗ «Об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление») при наличии финансирования со стороны учредителя на данные цели;
- оказывать материальную помощь нуждающимся;
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей, подчинению Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- обеспечивать конструктивные формы отношений между администрацией и коллективом, содействовать формированию благоприятного микроклимата в коллективе, направленного на выполнение уставных целей и задач.
- своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.

2.3. Участие работников в управлении учреждением. (ст. 52,53)

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением, указанных в ст. 53 Трудового кодекса РФ, определить следующие дополнительные формы:

- профсоюзные собрания;
- организация анкетирования по проблемам ДОУ;
- выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения

почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности, другие поощрения производятся с учетом мнения профкома.

3. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (контрактом), заключенным в письменной форме.
Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки принимающему на работу (ст. 67).
Трудовой договор не может содержать условия труда хуже, чем предусмотрено коллективным договором и законодательством (ст. 9).
Изменение условий трудового договора возможно лишь в случае взаимного согласия сторон в письменной форме (ст. 57).
О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73).
- 3.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в летском саду Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, Коллективным договором (ст. 68).
- 3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников. Для других работников испытательный срок не превышает 3 месяцев. В период испытания на работника распространяются все нормативные правовые акты (в том числе локальные), коллективный договор.
- 3.4. Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 п. 7,8 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома, если работник является членом профсоюза.
- 3.5. Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным ст. 336 п. 1,2 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома, если работник является членом профсоюза.
- 3.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ст. 80).
- 3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца.
- 3.8. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованными с профкомом.
- 3.9. Привлечение работника в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ч. 4, ст. 113) и оплачивается доплатой не менее, чем в двойном размере (ч. 1, ст. 153). Работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60).
- 3.10. Стороны договорились, что режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса РФ вводится и отменяется с согласия профкома.
- 3.11. В случае необходимости рабочий день отдельных категорий работников может быть

разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала норму ежедневной работы. (ст. 105).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1, ст. 123).

3.13. В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска для бухгалтера сроком не менее трех дней и не более 14 календарных дней (ст. 119).

3.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работник (на основании личного заявления и при наличии соответствующих документов) имеет право на оплачиваемый социальный отпуск в связи:

- со своей свадьбой – 3 дня, свадьбой своих детей – 2 дня;
- проводами сына в армию – 1 день;
- смертью близких родственников – до 3 дней;
- с поступлением своего ребенка в первый класс – 1 день;
- за стаж работы 30 и более лет при условии непрерывной работы в данном учреждении не менее 10 лет, на постоянной основе, не имеющих нарушений трудовой дисциплины – 2 дня;
- работникам, не имевшим больничных листов за календарный год – 1 день.

3.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, однокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (для педагогических работников - в лестничное время).

3.16. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ)

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125).

3.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.19. Если обучение (на курсах повышения квалификации и т.д.) работника производилось за счет средств работодателя, работник обязан после обучения отработать в данном учреждении не менее 1-го года.

4.ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным постановлением администрации города от 20.10.2009 № 705 (в редакции Постановлений администрации г.Перми от 15.01.2010 г. № 3, от 07.10.2010 г. № 667, от 16.03.2011 г. № 100), постановлением администрации г. Перми от 25.12.2012 № 967 «О внесении изменений в постановление администрации города Перми от 20.10.2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми»,), постановлением администрации г. Перми от

07.11.2013 № 965 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденное постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705, Уставом МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 20» г. Перми.

Размеры и условия установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат определяются на основе утвержденных руководителем и согласованных с профкомом ДОУ Положения о компенсационных выплатах работникам МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 20» г. Перми (Приложение № 2) и Положения о стимулирующих и иных выплатах работникам МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 20» г. Перми (Приложение №3) в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников.

- 4.1.1. Заработка плата работников включает базовую, стимулирующую и компенсационную части. Изменение оплаты труда и размера заработной платы работника производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учетной степени кандидата и доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией ученої степени.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период его ежегодного оплачиваемого или иного отпуска, а так же в период его временной нетрудоспособности расчет заработной платы, исходя из большего размера заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, производятся доплаты. (ст. 147). Доплаты за тяжелые и вредные условия труда осуществляются на основе результатов проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с действующими нормативами и правилами. Проведение специальной оценки условий труда осуществляет специализированная организация.

4.3. Работникам выплачивается районный коэффициент 1,15 (ст. 148)

4.4. При выполнении работником обязанностей различной квалификации его труд оплачивается по более высокой квалификации.

4.4. Педагогическая деятельность, осуществляемая в порядке замещения, оплачивается по тарификации данного работника, который замещает.

4.5. Стороны договорились что при 12-часовом режиме работы (в случае отсутствия второго воспитателя на группе) более 3-х дней в течение месяца воспитателям устанавливается компенсация в виде доплаты, которая рассчитывается по формуле:

$$(2,4 \times a / 7,2) \times (b/c)$$

где а – количество дней, проработанных воспитателем в отсутствии второго воспитателя в течение месяца,

б – заработка плата работника за текущий месяц (базовая + стимулирующая части),
с - количество рабочих дней в месяц.

4.6. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях произведенных начислений и удержаний.

4.7. Оплата труда производится два раза в месяц: сроком выдачи заработной платы является 5 – е число месяца, следующего за отчетным, сроком выдачи аванса 20-ое число текущего месяца. (ст. 136 ТК РФ).

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случае отсутствия средств на своевременную выплату зарплаты работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров. (ст. 142).

4.9. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.10. Работа, с того момента как работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник письменно предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается согласно тарификации работника.

4.11. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, ценный подарок, премия, Почетная грамота, занесение в Книгу Почета (на Доску Почета), выдвижение на награждение отраслевыми, государственными наградами. Поощрения за труд производятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. ЗАНЯТОСТЬ. РАБОТА С КАДРАМИ.

Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

5.1. Массовым является высвобождение более 5% численности работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работодатель обязуется:

-определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;

-не позднее, чем за 2 месяца известить профком, и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства и т.д.). Профком обязуется:

-определить необходимость проводимого сокращения;

-контролировать соблюдение законодательства при сокращении;

-организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.

5.2. Стороны договорились, что преимущество на сохранение рабочего места, (кроме категорий, перечисленных в статье 179) имеют:

-лица предпensionного возраста (за 3 и менее года до пенсии);

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет без супруга;

-работающие инвалиды.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

5.3. В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются следующие дополнительные льготы:

-на период трудоустройства (но не более 1 года с момента увольнения) сохраняется право пользования санаторно-курортным лечением, детским дошкольным учреждением при

условии, что ребенок работника был принят в ДОУ на основании заявления родителя о посещении ребенком детского сада вместо отсутствующих детей.

5.4. Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы работодатель не может переводить на режим неполного рабочего времени, отправлять в вынужденные отпуска. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

6.1. В МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 20» г. Перми реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает:

-периодическую специальную оценку условий труда работников;

-обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

-общение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;

-разработку инструкций по охране труда с учетом мнения профкома. (ст. 212).

-организацию обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда. Для выполнения возложенных на них функций предоставление до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

-организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

-регулярно рассматривать на заседаниях профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда, выполнения мероприятий Коллективного договора и информировать работников о принимаемых мерах.

- осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

-проводить анализ травматизма и заболеваемости работников, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению

6.4. Стороны договорились, что в учреждении создается комиссия по охране труда по 3 человека от каждой стороны.

6.5. Конкретные обязанности членов административной команды по организации охраны труда в учреждении закрепляются приказом по ДОУ.

6.6. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителя профкома. (ст. 227-230).

Уполномоченные лица по охране труда от профсоюзной организации имеют право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций. (ст. 370)

7. О НЕКОТОРЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ.

7.1. В честь юбилейных дат поощрять работников. Считать юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет - для женщин; 50, 60, 65, 70, 75 лет - для мужчин.

7.2 Выплачивать единовременное вознаграждение в связи с выходом на пенсию по старости,

в том числе с выходом на досрочную пенсию по старости, педагогическим работникам, отработавшим 25 лет и более в Перми и Пермском крае в сумме 12600 (Двенадцать тысяч шестьсот) рублей.

8. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА.

Работодатель и профком строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

8.1. Работодатель обязуется:

- оперативно предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учитывать мнение профкома при издании по учреждению нормативных актов, содержащих нормы трудового права. (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о компенсационных выплатах, Положение о стимулирующих и иных выплатах, график работы сотрудников (Приложение № 4), график отпусков);
- бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном;
- бесплатно производить машинописные и множительные работы;
- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приема работников и другой профсоюзной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний, заседаний профкома (в рабочее время);
- представлять представителям работников, участвующим в коллективных переговорах и разработке Коллективного договора, 2 оплачиваемых календарных дней к отпуску;
- не применять к работникам, входящим в состав профкома, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным органом;
- установить доплату в сумме 1000 (Одна тысяча) рублей председателю профкома за общественную работу за пределами рабочего времени;
- предоставлять профактиву за выполнение общественной нагрузки 2 оплачиваемых календарных дня к отпуску (в летнее время).

8.2. Профсоюз обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и, следовательно, на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение Коллективного договора в соответствии с установленными в нем сроками;
- в семидневный срок рассматривать обращения членов профсоюза;
- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам Коллективного договора;
- в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 20» г. Перми
г. Пермь, ул. Васнецова 9, тел. 285-35-17, 285-35-19.

Приказ о приведении в соответствие
предприятия к установленным
Нормативам труда

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 13 - 11 - 09 - 5

Регистрация

10

Изменения в Коллективный договор на 2015 – 2017 год

Читать п. 4.7 Коллективного договора на 2015 – 2017 г. в следующей редакции «Оплата труда производится два раза в месяц; сроком выдачи заработной платы является 10 – е число месяца, следующего за отчетным, сроком выдачи аванса – 25-ое число текущего месяца. (ст. 136 ТК РФ).»

Приняты на общем собрании трудового
коллектива «13» марта 2015 года
и подписаны:

От имени МАДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад № 20» г. Перми

От имени трудового коллектива

Заведующий ДОУ



Председатель профсоюзного
комитета ДОУ

Л.Ю. Широких

г. Пермь 2015

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 20» г. Перми
г. Пермь, ул. Васнецова 9, тел. 285-35-17, 285-35-19.

Изменения в Коллективный договор на 2015 – 2017 год

Читать п. 4.7 Коллективного договора на 2015 – 2017 г. в следующей редакции «Оплата труда производится два раза в месяц: сроком выдачи заработной платы является 5-е число месяца, следующего за отчетным, сроком выдачи аванса 20-ое число текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).»

Приняты на общем собрании трудового коллектива «15» апреля 2016 года и подписаны:

От имени МАДОУ «Центр развития
ребенка – детский сад № 20» г. Перми

От имени трудового коллектива

Заслуженный ДОУ

М.Б. Пестова

Председатель профсоюзного
комитета ДОУ

 Л.Ю. Широких

г. Пермь 2016

Министерство
промышленности,
предпринимательства и торговли
Пермского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 337-18 - 04.01.6
Документ

