

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 10 «Солнышко»
на период с 2019– 2021 год (ы)

От работодателя:

Заведующий МДОУ

«Детский сад № 10 «Солнышко»



Молоткова Т.А./

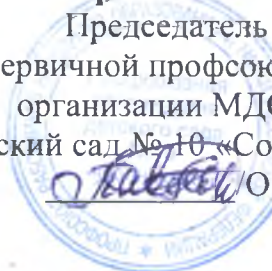
От работников:

Председатель

первичной профсоюзной
организации МДОУ

«Детский сад № 10 «Солнышко»

О.П. Павленко/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
принят на собрании коллектива
МДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко»

Протокол № 2 от « 01 » марта 2019 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе
социальной защиты администрации МО МР «Боровский район»

Регистрационный № 6 от « 14 » марта 20 19 года

Заведующий отделом
социальной защиты



Г.С. Краморова

г. Балабаново 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 10 «Солнышко» (далее -МДОУ) и необособленным структурным подразделением «Чудо - остров» ст. 40 ТК РФ.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищённости работников МДОУ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники МДОУ, работники необособленного структурного подразделения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя выборного органа первичной профсоюзной организации;
- ✓ работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ.

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

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МДОУ, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казённое, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10. При ликвидации МДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока поведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с выборным профсоюзным органом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
3. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
4. Перечень должностей работников с неблагоприятными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
6. Соглашение по охране труда;
7. Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- ✓ согласование с профкомом;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ другие формы.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.19. Ежегодно в мае стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональными, территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его по росписи с уставом МДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников (ст.61 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ:

- стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор);
- место работы (с указанием необособленного структурного подразделения, адреса места нахождения);
- наименование должности, профессии с указанием квалификации;
- дата начала и срок действия договора (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора);
- условия оплаты труда (размер должностного оклада);
- права и обязанности сторон договора.
- по соглашению между работником и работодателем, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляется в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

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

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальность на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173 -176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органа управления образованием.)

3.3.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестацию в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационной категории оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5.

3.3.6. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в образовательном учреждении Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменном форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ.)

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

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение 3 и более работников.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ

преимущественное право на восстановление на работу при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
- имеющие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели первичной профсоюзной организации ;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 2 лет.

4.4. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в МДОУ в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, ранее высвобожденных из МДОУ в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нём.

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

4.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

Для руководителя, заместителя заведующего руководителем необособленного структурного подразделения, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для педагогических работников МДОУ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, а именно: музыкальный руководитель – 24 часа в неделю; старший воспитатель, методист, педагог-психолог, воспитатели – 36 часов в неделю; инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

5.3. Неполная рабочая неделя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем согласно (ст. 93 ТК РФ) в следующих случаях:

- беременные женщины.
- родитель ребенка возрастом до четырнадцати лет (ребёнок –инвалид до 18 лет), это могут быть как мать, так и отец, или опекун
- лица, которые ухаживают за больным родственником (при наличии медицинского заключения).

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия допускается в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ.)

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется, с их письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3 –х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных (ст.124-125 ТК РФ).

5.7. Работникам предоставляется:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ)

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.8. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;

- при рождении ребёнка в семье – до пяти календарных дней;

- в случае регистрации брака работников (детей работников) – до пяти календарных дней;

- на похороны близких родственников (муж, жена, ребёнок, мать, отец, брат) – до пяти календарных дней.

5.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, разработанного в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 и Уставом МДОУ.

5.10. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.12. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.13. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показателям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией может представить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск больше продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы (но не более 14 календарных дней).

5.15. Периоды введения карантина по санитарно-эпидемиологическим нормам и отмены занятий для воспитанников, являются для работников организации рабочим временем. В этот период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

5.16. В период отмены занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что: 6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Калужской области.

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ, принятым на общем собрании работников.

6.4. Месячная заработная плата работников, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Калужской области.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьёй 136 ТК РФ в установленные сроки, два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 22 число каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.6. Изменения размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каждому работнику ежемесячно выдаётся расчётный листок с указанием начислений и удержанием из заработной платы.

6.8. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объёме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки заработной платы;
- на время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.9. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размера оплаты труда.

6.10. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 ст. 147 ТК РФ.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ, для принятия

локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятых на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации направляется на выплаты стимулирующего характера.

6.11. В МДОУ каждый час работы в ночное время (в период с 22⁰⁰ часов вечера до 06⁰⁰ часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада).

6.12. Размер доплаты за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объёма дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

6.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ).

6.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до их получения.

6.15. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.16. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

Удержание из заработной платы работника проводятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанной части заработной платы, выданного работнику в счёт заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (статья 137 ТК РФ).

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МДОУ.

6.18. Стороны договорились усовершенствовать качества работы административного, педагогического и других категорий работников МДОУ.

VII. Охрана труда и здоровье

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

7.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников МДОУ, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счёт средств работодателя.

7.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт согласно гл. 36 ТК РФ.

7.7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, и моющих, смазывающих и обезвреживающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей – ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также её обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.8. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в МДОУ и выполнением соглашения по охране труда.

7.9. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работников ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчёт о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).

7.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными

на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МДОУ по охране труда на начало учебного года.

7.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт МДОУ.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учётом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ п. 2 ст. 278 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, интернет), (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а

также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

8.11. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, порядок установлен статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, порядок установлен статьёй 372 ТК РФ;
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем МДОУ только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.12. По соглашению с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников МДОУ (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листа (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- изменение определённых условий трудового договора.

8.13. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - б) нарушение работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - в) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - г) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - д) повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим, обслуживающим персоналом устава дошкольного образовательного учреждения;
 - е) применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ), - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы.

8.15. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

8.16. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

IX. Обязательство профсоюза

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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 счёт первичной профсоюзной организацией.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, представления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

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

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суда.

9.5. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охрана труда и других.

9.6. Осуществлять контроль, за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МДОУ на соответствие занимаемой должности.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в дошкольном образовательном учреждении.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации). Отчёт о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15 –ти дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения- забастовок.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2);
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда по аттестации рабочих мест (ПРИЛОЖЕНИЕ № 3).

От работников:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № «Солнышко»
_____ / О.П. Павленко

От работодателя:

Заведующий МДОУ
«Детский сад № 10 «Солнышко»
_____ / Молоткова Т.А.

«» _____ 20 г.

«»__ 20 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

1. Кухонный работник
2. Повар
3. Помощник воспитателя
4. Дворник
5. Сторож
6. Кладовщик
7. Уборщик служебных помещений
8. Машинист по стирке белья
9. Кастелянша
10. Рабочий по комплексному обслуживанию здания

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 10 «Солнышко»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

1. Повар
2. Дворник
3. Кладовщик