

Подписан сторонами:

От работодателя:
Михайлова Ирина Александровна
Заведующий МБДОУ «Кузнецерский
детский сад №3 «Колосок»



Михайлова И.А.

От представителей работников:
Кузьминых Татьяна Валериевна
Председатель профкома МБДОУ
«Кузнецерский детский сад №3
«Колосок»

Кузьминых Т.В. Кузьминых Т.В.

М.П.

Дата 27.01.2020г.

Дата 27.01.2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Кузнецерский детский сад №3 «Колосок»
на 2020-2023 гг.

Обсуждено и принято на общем
собрании трудового коллектива
20 января 2020 года, протокол №1

Григорина Ирина Александровна
руководитель

государственное казенное учреждение
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения Кузнецерского района»
№ 5 от 20.01.2020 г.
425590, Республика Марий Эл, г. Кузнецер, ул. Горькая, 7

Содержание

Раздел I . Общие положения

Раздел II. Трудовой договор.

Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел V. Рабочее время и время отдыха.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

Раздел VII. Гарантии и компенсации.

Раздел VIII. Охрана труда и здоровья.

Раздел IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел X. Обязательства профсоюзного комитета.

Раздел XI. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Приложение 2. График сменности

Приложение 3.Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение 4. Положение о новой системе оплаты труда работников.

Приложение 5. Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам.

Приложение 6. Соглашение по охране труда.

Приложение 7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение 8. Номы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам.

Приложение 9. Работники, подлежащие периодическим медицинским осмотрам и гигиенической аттестации.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90 – ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Куженерский детский сад №3 «Колосок».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представляемый заведующим Муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Куженерский детский сад № 3 «Колосок» - Михайлова Ирина Александровна (далее - «Работодатель»)

- работники - члены Профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя - Кузьминых Татьяны Валериевны (далее - Работники);

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, указанного в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен, со дня его подписания, доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней..

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
2. Положение о новой системе оплаты труда;
3. Соглашение по охране труда;
4. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
6. Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам;
7. Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор заключать при поступлении на работу на основании справки из МВД по Республике Марий Эл при наличии сведения о судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории Российской Федерации.

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

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При приеме на работу (до подписания ТД) знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, должностной инструкцией, положением о персональных данных, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. В течение действия трудового договора работодатель полностью обеспечивает работников обусловленной трудовым договором работой. Он не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных частью I ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

2.8. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников,

работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.9. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.10. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

III. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичная профсоюзная организация определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

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

3.3.5. Аттестация педагогических работников проводится с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их занимаемой должности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессионально - преподавательского состава) в целях установления категории.

3.3.6. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или 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 документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года).

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Начало и окончание работы образовательного учреждения с 7.30. до 18.00.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

5.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени .

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

5.10. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Всем работникам предоставлять выходные – при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Продолжительность отпуска педагогическим и руководящим работникам образовательного учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках» в зависимости от занимаемой должности, типа образовательного учреждения.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ) устанавливать для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня (Приложение №3);

5.12.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;

- для проводов детей в армию до 1 день;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 5 дней и членам профкома до 3 дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 дня;

- на бракосочетание работника и детей работников -3 дня;

- в связи с юбилеем – 1 день;

- на похороны близких-3 дня.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст. 335 ТК РФ).

5.12.4. На основании письменного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.12.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.ст. 128, 263 ТК РФ).

5.12.6. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Беременные женщины освобождаются от работы для прохождения медосмотра.

5.12.7. Очередность предоставления отпусков согласуется с профкомом. Зарплата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Досрочный вызов из отпуска без согласия работников не допускается.

5.12.8 Установить продолжительность отпуска 42 календарных дня - педагогам, 28 календарных дней - обслуживающему персоналу, 56 календарных дней - учителю-логопеду.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением «О новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куженерский детский сад № 3 «Колосок».

6.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за это время норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.3. Для педагогических работников, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1% от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.6. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

6.7. Зарботную плату выплачивать 2 раза в месяц: 24 числа – аванс, и 9 числа окончательный расчет за месяц работы;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15

дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ;

6.9. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам) – до 50%.

6.10. За время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере 2/3) тарифной ставки (оклада).

6.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размера, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

6.12. По итогам специальной оценки условий труда поварам предоставляются доплаты в размере до 12% ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.5 настоящего Коллективного договора, ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.20 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.2.2. На время прохождения медицинского осмотра по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.2.4. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения, их детьми, ветеранами педагогического труда.

7.2.5. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха согласно ст. 186 ТК РФ.

7.2.6. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.7. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех недель.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.9. Не увольнять по сокращению штата и при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, до 15 февраля принимать соглашение по охране труда.
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.2.Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

8.2.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей их сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.2.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.2.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.2.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другими средства индивидуальной защиты, а также смывающими средства в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 7).

8.2.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 2281, 229,230,231).

8.2.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.2.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.14. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль. 8.2.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.16. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда оперативно принимать меры к их устранению.

8.2.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка(ст. 185 ТК РФ).

8.2.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.2.19.Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.2.21. Предоставлять органам профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.2.22. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 7.2.8. настоящего коллективного договора.

8.2.23. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.2.24. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.3. Работники обязуются:

- выполнять предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или лицо его замещающего любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профгруппы в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в

доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

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

9.6. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.8. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установления сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа.

9.13. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.14. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации и ее органов со стороны органов управления организацией.

9.15. Предоставлять возможность выбранному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.16. Стороны договорились о том, что работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома не менее 5% от должностного оклада (ст. 37 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в

них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон:

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней

со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора,

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

11.7. Если до истечения срока действия от сторон не поступило предложений о заключении нового коллективного договора, то срок действия настоящего коллективного договора продлевается на 1 год.

11.8. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке установленном для его заключения. При необходимости приведения Положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о поощрительной системе оплаты труда работников МБДОУ «Куженерский детский сад №3 «Колосок»
3. Положение «О порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам МБДОУ «Куженерский детский сад №3 «Колосок»
4. Нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Нормы бесплатной выдачи работникам эквивалентных обезвреживающих средств.
6. Перечень работников, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам (обследованиям).
7. Соглашение по охране труда работодателей и уполномоченных работников представительных органов Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Куженерский детский сад №3 «Колосок».
8. Нормы бесплатной выдачи εργαющих и обезвреживающих средств работникам.
9. Работники, подлежащие периодическим медицинским осмотрам и гигиенической аттестации.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «20» января 2020 года.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
«Куженерский детский сад
№3 «Колосок»

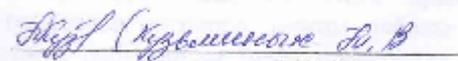

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«27» января 2020г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Куженерский
детский сад №3 «Колосок»


(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«24» января 2020г.

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
КАЛЫКЛАН ПАША ВЕР ШОТЫШТО
КУГЪЖАНЫН СЛУЖБО
ДЕПАРТАМЕНТИШЕ

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
«КУЖЕНЕР РАЙОНЫСО КАЛЫКЛАН
ПАША ВЕР ШОТЫШТО РӰДӰР»
КУГЪЖАНЫН КАЗНА ТӰНЕЖШЕ
(Марий Эл Республикын
«Куженер районьсо КИИПР» ККТ)
Караг ур., 7-ше,
Куженер, 425550
E-mail: ozkuzh@mar-el.ru

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ
МАРИЙ ЭЛ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУЖЕНЕРСКОГО РАЙОНА»
(ГКУ Республика Марий Эл
«ЦЭН Куженерского района»)
ул. Карага, 7,
Куженер, 425550
E-mail: ozkuzh@mar-el.ru

телефакс (83637) 9-11-90 ОКПО 54679005, ОГРН 1021200601003, ИНН/КПП 1205002924/120501001

Исх. № 115 от 20.02.2020 года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Куженерский детский сад №3 Колосок»

У В Е Д О М Л Е Н И Е о регистрации коллективного договора

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Куженерский детский сад № 3 Колосок»

Государственное казенное учреждение Республики Марий Эл
«Центр занятости населения Куженерского района»

сообщает, что Коллективный договор от 27 января 2020 года
на 2020-2023 годы

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Куженерский детский сад № 3 Колосок»

зарегистрирован

20 февраля 2020 года
(дата регистрации)

Регистрационный номер

5

Директор

(подпись и печать)



(подпись)

Фоминых Н.Д.

(Ф.И.О.)