

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 19

на 2016 – 2019 гг.

Юридический адрес:

601900,
Россия, Владимирская область,
г. Ковров, ул. Талантова, д.18

Реквизиты:

ОГРН - 1033302205507
ИНН – 3305038075
КПП – 330501001
ОКВЭД – 80.10.1

Принят на собрании трудового коллектива « 29» марта 2016 г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 19



/Н.А. Жукова/

«29» марта 2016 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 19

/ Е.А. Муравьева /

«29» марта 2016 г.

Представитель работников МБДОУ № 19

/ М.В. Пантелеева

«29» марта 2016 г.



I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 19 (далее МБДОУ № 19).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Соглашением между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ; Соглашением между Администрацией г. Коврова, Ковровской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Владимирским областным территориальным союзом, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБДОУ № 19 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ № 19, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Муравьевой Елены Александровны;
- работники МБДОУ № 19, не являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – Пантелеевой Марины Вячеславовны;
- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 19 Жуковой Натальи Александровне.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 19.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет,

которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с "29" марта 2016 г. по "29" марта 2019 г.

1.15. Работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4) положение о распределении и расходовании стимулирующего фонда оплаты труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию 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 организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

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

3.1.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью коллективного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ. при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

4. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 1 месяца.

5. Стороны договорились, что:

5.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием

трудового договора.

5.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу и перевода на другую должность при появлении вакансий.

5.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

7. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

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

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

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

13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Организация труда, режим работы, рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Начало работы МБДОУ № 19 – 6.00, окончание – 18.00.

4.3. В МБДОУ № 19 установлена 5-дневная рабочая неделя.

4.4. Каждый работник МБДОУ № 19 работает по графику, установленному работодателем в соответствии с кругом обязанностей и производственной необходимостью. Сторожа работают по скользящему графику.

4.5. Норма продолжительности рабочего времени составляет:

- администрации, обслуживающего персонала – 40 часов в неделю;
 - воспитателей групп общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;
 - педагога-психолога – 36 часов в неделю;
 - инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
 - муниципальных руководителей – 24 часа в неделю;
 - сторожам устанавливается суммарный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.
- 4.6. Совершенно продолжительность рабочего времени или неполное рабочее время предоставляется работнику в соответствии со статьей 92-96 ТК РФ.

4.7. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и предоставляется следующим работникам: длительностью 30 минут:

- заведующему,
- заместителю заведующего по ВиМР,
- заместителю заведующего по БиОЗ,
- заместителю заведующего по АХР,
- заведующей складом,
- шеф-повару,
- водару,
- машинисту по стирке белья,
- грузчику,
- дворнику,
- делопроизводителю,
- рабочему по комплексному обслуживанию здания,
- младшему воспитателю,
- кастелянше,
- уборщику служебных помещений,
- подсобному рабочему.

Время отдыха устанавливается по соглашению сторон и отражается в графике работы.

Перерыв для отдыха по производственным условиям не предоставляется:

- педагогическим работникам,
- сторожам.

Данным категориям работников работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.9. Всем работникам, кроме сторожей, предоставляются выходные дни: суббота, воскресенье и праздничные нерабочие дни.

4.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.10. График отпусков на каждый календарный год составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись. Работодатель не имеет право в одностороннем порядке вносить изменения в график отпусков.

4.11. Предоставление оплачиваемых ежегодных основных отпусков регулируется ст. 114, 115, 120, 121, 122, 123, 124 ТК РФ. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). Реализация права на отпуск при увольнении регулируется ст. 127 ТК РФ.

4.12. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска регулируется ст. 115 ТК РФ. Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- * 28 календарных дней – заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителю заведующего по безопасности и охране здоровья, заведующему складом, младшему обслуживающему персоналу, рабочим по комплексному обслуживанию здания;
- * 42 календарных дня – заведующему, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, заместителю заведующего по ВиМР, педагогу-психологу, воспитателям групп общеразвивающей направленности;
- * 28 календарных дней + 6 дополнительных рабочих дней – поварам (с учетом больничных листов, отпуска без сохранения заработной платы, времени очередного ежегодного отпуска);

4.13. Возможен перенос отпуска по письменному заявлению работника в случае, если он не был уведомлен своевременно (не позднее, чем за 14 дней) о времени отпуска или ему не была выплачена зарплата за время отпуска до его начала.

4.14. Работодатель может разделять отпуска, предоставлять отпуска по частям, переносить отпуска полностью или частично на другой год, а также отзывать из отпуска только с согласия работника и согласования с профсоюзным комитетом.

4.15. Работнику в обязательном порядке по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) и лицам, приравненным к ним – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- санаторно-курортное или амбулаторное лечение и проезд в санаторий и обратно – необходимое количество дней (при наличии подтверждающих документов).

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

4.17. Родителям учеников 1 – 4 классов в первый день учебного года, родителям учеников 9 и 11 классов в день выпускного вечера может быть предоставлен по их заявлению – 1 день без сохранения заработной платы.

4.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, супругов, детей), не считая дней проезда – до 5 календарных дней (при наличии телеграммы или свидетельства о смерти);
- в связи с юбилейной датой 55 лет – не менее 2 календарных дней;
- рождения ребенка в семье – 1 календарный день;
- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооружённые силы Российской Федерации – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работника – 2 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- за непрерывный стаж (свыше 15 лет) в данном учреждении – 3 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день.

4.19. Обязанности работодателя:

- создавать условия труда, предусмотренные законодательством, по возможности, обеспечивать педагогических работников современным оборудованием и техническими средствами обучения;
- осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических кадров. Включать представителей выборного органа Профсоюза в состав аттестационной комиссии МБДОУ.
- составлять расписание занятий с соблюдением санитарных правил, с целью недопущения перегрузки воспитанников, и максимальной экономии времени педагогов;
- не привлекать работников без их согласия к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором;
- принимать меры к замене (не явившегося на работу) сменщика другим работником, применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения профсоюза;
- создавать условия для творческого роста, для широкого распространения и внедрения опыта работы лучших сотрудников, оказывать помощь начинающим работникам;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными актами формах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

4.20. Обязанности профкома:

- контролировать соблюдение установленной продолжительности рабочего дня работников МБДОУ, своевременность составления графика работы, отпусков и ознакомление с ними работников;
- оказывать помощь Работодателю в организации мероприятий по подготовке дошкольной организации к новому учебному году;
- участвовать в работе аттестационной комиссии МБДОУ педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями муниципальных образовательных организаций в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276.
- рассматривать трудовые споры и участвовать в разрешении конфликтных ситуаций.

IV. Оплата и нормирование труда.

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 г. №544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования»; постановлением Администрации г.Коврова от 25.05.2011 г. №1066 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

5.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников в срок до 1 сентября текущего года и знакомить с тарификационным списком каждого работника. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить работников МБДОУ с возможными изменениями условий оплаты их труда, знакомить с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в установленные дни: за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. 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 (ст. 234 ТК РФ).

5.8.2. 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, но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

5.8.3. При простое не по вине работников по причине введения карантина, отключения электро-тепло-водоснабжения, несоблюдения температурного режима в помещениях и д.р. работникам образовательных организаций выплачивается средняя заработная плата за все время простоя.

5.8.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения требований Профсоюза, настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

5.10. Экономия средств по смете расходов направлять на премирование, оказание материальной помощи согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профкомом.

V. Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:

6.1. В установленные сроки проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации 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 образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

6.3. Не привлекать работников без их согласия к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, должностными обязанностями или коллективным договором.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

- 6.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 6.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 6.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.8. 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).
- 6.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его 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.
- 6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 6.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.13. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного профсоюзного органа.
- 6.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

VI. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 7.1. Стороны договорились о том, что:
- 7.2. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права.
- 7.3. 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.
- 7.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с предварительного согласия профкома.
- 7.7. Работодатель обязан предоставить 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 (ст. 377 ТК РФ).

7.8. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, технические и правовые инспекторы труда, представители профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей, для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, для участия в работе выборных органов с сохранением среднего заработка.

7.9. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза в соответствии с пунктами 8,10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

7.10. Работодатель обеспечивает 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, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, в том числе и по поступлению внебюджетных средств.

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения членам профсоюза (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- дополнения и изменения в должностные обязанности работников, являющихся членами профсоюза;
- о представлении к награждению работников учреждения отраслевыми наградами (Почетные грамоты Управления образования, Администрации г.Коврова, Департамента образования Владимирской области, Министерства образования и науки РФ; Почетными знаками).

- тарификация на новый учебный год;
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;

7.14. Стороны пришли к Соглашению:

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа профсоюза значимой для деятельности образовательной организации и принимать это во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав коллегиальных органов управления (Совет МБДОУ, Педагогический Совет и т.д.);
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации средств членских профсоюзных взносов. Перечисление данных средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

VII. Обязательства профкома.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.
- 8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и личных дел работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 8.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.10. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.
- 8.12. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и служащих, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами.

Наименование профессий.	Наименование специальной одежды.	Количество штук.	Сроки носки.
Воспитатель	Халат белый	2	2 года
Младший воспитатель	Халат белый	2	1 год
	Халат цветной	2	2 года
	Косынка	1	3 года
	Рукавицы или перчатки	1 пара	1 год
Повар	Халат белый	3	1 год
	Фартук белый	2	1 год
	Косынка	2	3 года
Подсобный рабочий по кухне	Халат белый	1	1 год
	Халат цветной	1	1 год
	Фартук белый	2	1 год
	Фартук непромокаемый	1	1 год
	Косынка	1	3 года
Машинист по стирке белья	Халат цветной	2	1 год
	Косынка	1	3 года
	Перчатки	1 пара	1 год
	Фартук	1	1 год
Рабочий по обслуживанию здания	Халат черный	1	1 год
	Рукавицы	1 пара	1 год
Дворник	Халат черный	1	1 год
	Телогрейка	1	3 года
	Рукавицы	2 пары	1 год
Заведующий складом	Халат цветной	2	1 год
	Рукавицы	1 пара	1 год
Заместитель заведующего по АХР	Халат цветной	2	3 года
	Телогрейка	1	3 года
	Рукавицы	1 пара	1 год
10. Заместитель заведующего по БиОЗ	Халат белый	2	3 года
	Косынка	1	3 года
	Перчатки	1 пара	1 год
	Фартук непромокаемый	1	3 года
11. Уборщик служебных помещений	Халат цветной	2	3 года
	Рукавицы	1 пара	1 год

ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест, на которые установлены доплаты за условия труда.

ОГО
№ 19

Должность	Размер доплаты	Вид выполненной работы
Младший воспитатель	12%	За работу с дез.растворами
Повар	12%	Горячая сетка
Шеф-повар	12%	Горячая сетка
Подсобный рабочий	12%	За работу с дез.растворами
Сторож	35%	За работу в ночное время

ева /

ева

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ № 19 заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2016 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ № 19:

О
№ 19

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность (количество работающих, которым улучшены условия труда)
	Заключение договора на обслуживание ПАК «Стрелец-мониторинг» Техническое обслуживание ПАК	С января ежемесячно	Заведующий	54
	Техническое обслуживание АПС	ежемесячно	Зам.зав. по АХР	54
	Приобретение новых огнетушителей ОП-5 – 10 штук	апрель	Зам.зав. по АХР	54
	Испытание электрооборудования	июль	Зам.зав. по АХР	54
	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	ежедневно	Зам.зав. по АХР	54
	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	ежемесячно	Зам.зав. по АХР	44
	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	ежедневно	Зам.зав. по АХР	54
	Косметический ремонт приемной группы № 2	август	Заведующий	3
0.	Приобретение оборудование на прачечную – сушильную машину	сентябрь	Заведующий	3
1.	Контроль за состоянием	ежедневно	Зам.зав. по АХР	54

ва /

ва

тепло - водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.			
Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.	май-август	Зам.зав. по АХР и заместитель заведующего по ВиМР	54
Проведение периодического медицинского осмотра	май	Заместитель заведующего по БиОЗ	54
Спил 3-х аварийных деревьев	Апрель	Заведующий	54
Проведение специальной оценки условий труда	Июль	Заведующий	54

№ 19

ева /

ева



Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью

18 (двадцать) страниц

Заведующий МБДОУ № 19:

Н.А. Жукова Н.А. Жукова