

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ д/с №1
Хадаева Л.А.
Хадаева Л.А.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МКДОУ д/с №1



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2021 годы

МКДОУ детский сад №1, г. Дигоры, РСО- Алании

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сад № 1, г. Дигоры, РСО- Алании, в лице профсоюзной организации (далее “Профком”) с одной стороны и администрацией МКДОУ детского сада № 1 «Дюймовочка», Легоевой В.М., с другой стороны, именуемой в дальнейшем «Работодатель»

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”.

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников МКДОУ.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (на срок до 3-х лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей МКДОУ, изменения наименования МКДОУ.

При реорганизации МКДОУ коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации МКДОУ коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками МКДОУ.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.8. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3-х дней).

1.9. Работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

1.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством с учетом мотивированного мнения профкома*.

1.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста.

1.13. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца;

в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

РАЗДЕЛ II

Взаимные обязательства работодателя и профсоюзного комитета в сфере экономических и производственных отношений

В этот раздел включаются положения, позволяющие коллективу работников добиться от администрации гарантий стабильной работы организации, максимально сохранить штат работников, поддержать необходимый уровень заработной платы и развития социальной сферы, а также реализовать свое право, предоставленное действующим законодательством, на самоуправление.

Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса трудовой деятельности

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Добиваться стабильного финансового положения МКДОУ.

2.4. Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

2.5. Способствовать повышению эффективности коррекционно – образовательного и воспитательного процесса, повышению качества развития детей, улучшения условий труда.

2.6. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере улучшения финансового состояния МКДОУ и в соответствии с законодательством.

2.7. Содействовать деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа- профкома.

Профком обязуется:

2.8. Содействовать эффективной работе МКДОУ присущими профсоюзам методами и средствами.

2.9. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в МКДОУ.

РАЗДЕЛ III

Оплата труда.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников в соответствии с законодательством и другими нормативными актами регионального, отраслевого и муниципального уровня.

3.1. Систему оплаты труда работников устанавливать в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы администрации города Твери от 17.12.2008 г. № 3588 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальных учреждениях образования г. Твери» и вносимыми изменениями в Постановление Главы администрации города.

3.2. Оплату труда работникам МКДОУ производить в соответствии с «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников МКДОУ детского сада № 153».

Работодатель обязуется:

3.3. Своевременно и в полном объеме выплачивать работникам заработную плату в соответствии с законодательством.

3.4. Сверхурочную работу оплачивать в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

3.5. Производить компенсационные выплаты сотрудникам за дополнительно возложенные обязанности в размере, соответствующему выполняемой работы по должности и в пределах ФОТ ;

3.6. Предоставлять в соответствии с законодательством льготы и компенсации.

3.7. Обеспечивать получение социальных гарантий для работников в объемах предусмотренных законодательством и действующим коллективным договором.

3.8. Работу в не рабочие праздничные дни оплачивать из расчета часовой или дневной ставки, но не менее чем в двойном размере.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.9. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по оплате труда, защищать при этом законные права работников в том числе посредством участия своих представителей в примирительных комиссиях, трудовых арбитражах, судебных заседаниях.

3.10. Выступать инициаторами включения в коллективные договоры положений.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя .

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период и являются обязательным приложением к коллективному договору.

4.3. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета* (ст.99 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно). Ст.152 Трудового кодекса РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работники с активной формой туберкулеза, работники, освобожденные от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений.

Для отдельных категорий работников может устанавливаться также и предельное число сверхурочных работ в месяц.

4.4. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета*. Ст.113 Трудового кодекса РФ.

4.5. Накануне праздничных дней при необходимости работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

4.6. Стороны обязуются до декабря (не позднее 15 декабря) утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения профкома.

4.7. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графика продолжительностью не менее 28 календарных дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю.

4.9. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса РФ).

4.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению (ст. 128 Трудового кодекса РФ) .

РАЗДЕЛ V

Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется :

5.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

5.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (вариант: одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации организации.

В этом случае принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

5.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4. Заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились:

5.5. Информацию о возможном высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в органы службы занятости представлять не менее, чем за два месяца.

5.6. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и льготы по оплате труда.

5.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ VI

Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (Трудовой Кодекс РФ, ст.209-231).
- 6.2. Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников выделять денежные средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание общеобразовательных услуг.
- 6.3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением (мероприятиями) по охране труда. (Приложение № 4).
- 6.4. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения).
- 6.5. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении, которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труд.
- 6.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5), а также их стирку и ремонт. (ст. 221 Трудового Кодекса РФ, Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 №209н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).
- 6.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105 “Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную”, постановление Минтруда РФ от 07.04.99. №7 "Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»).

6.8. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда 1 раз в пять лет в соответствии со ст. 212 Трудового Кодекса Российской Федерации и Приказом Министерства здравоохранения и специального развития РФ № 569 «Об утверждении Порядка аттестации рабочих мест по условиям труда»

6.9. Создать совместную комиссию по охране труда.

Организовать контроль за состоянием охраны труда.

Стороны совместно:

6.9. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма .

6.10. Организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда профкома .

7.11. Организуют работу по избранию членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда трудового коллектива.

РАЗДЕЛ VII Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Заключение договора на медицинское обслуживание работников МКДОУ.

7.2. Обеспечить наличие медицинских аптек и их комплектность.

7.3. Своевременно перечислять обязательные страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и в Фонд медицинского страхования.

7.4. Для отдыха детей работников приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей организации.

7.5. Педагогическим работникам МКДОУ (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивать ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей.

7.6. Педагогическим работникам в порядке, установленном законодательством РФ, предоставлять право на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года.

Стороны совместно:

7.6. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

РАЗДЕЛ VIII

Порядок контроля над выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений

Стороны договорились:

8.1. Контроль над выполнением коллективного договора возлагается на председателя профсоюзного комитета.

8.2. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются в выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников МКДОУ за полугодие и год.

РАЗДЕЛ IX

Гарантии деятельности профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

9.1. Признать в соответствии с решением собрания (конференции) работников МКДОУ профсоюзный комитет (или иной полномочный орган) представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников МКДОУ.

9.2. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, в соответствии со ст. 28 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета ДОУ (ст.30, ст.377 Трудового кодекса РФ).

РАЗДЕЛ X

Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны совместно:

10.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

10.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

10.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 7 - дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.