

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 16 муниципального образования Тимашевский район

на 2020-2023г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 16
И.Н. Ковалёва
«13» _____ 2020 г.



От работников:
Председатель ПК МБДОУ д/с № 16
Е.В. Гутова
«13» _____ 2020 г.

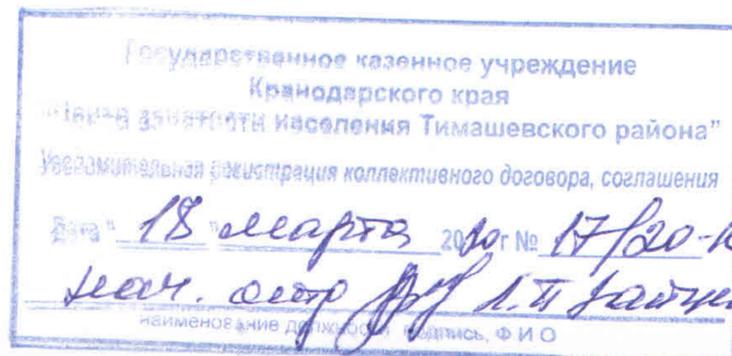


Одобрено на общем собрании
работников
«12» марта 2020 г.
Протокол № 2 от 12.03.2020 г.

Прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от
Руководитель органа по труду

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ)

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 16 муниципального образования Тимашевский район (далее МБДОУ д/с № 16) Ковалёва Инна Николаевна, далее именуемый «Работодатель», который представляет интересы МБДОУ д/с № 16 и работники организации в лице профсоюзного комитета Гутовой Евгении Владимировны (председателя ПК).

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работнику с учетом экономических возможностей организации дополнительных гарантий и льгот по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

- коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания с 13 марта 2020 года до 12 марта 2023 года.

- стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет;

- действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с № 16;

- коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ д/с № 16;

- при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан с учетом содержания отраслевого (тарифного), территориального трехстороннего соглашения. В случае если стороны, указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, работодатель и ПК обязуются провести консультации и переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдается прежние нормы.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель признает ПК единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора ПК обязуется:

- содействовать повышению эффективности производства и укреплению трудовой дисциплины в организации;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

1.6.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения работодателем, ПК содействует работодателю в регулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и (или) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, а также иные документы, предусмотренные действующим законодательством;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, или иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. (Федеральный закон от 23.12.2010г №387-ФЗ)

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок ст. 58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, эпидемий, а также для устранения последствий, указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, работающими в МБДОУ д/с № 16 по совместительству (ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (Ф.И.О. работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор. Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, в соответствии со штатным расписанием МБДОУ д/с № 16;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых и вредных условиях;

- режим труда и отдыха;

- условия труда;

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников

по сравнению с действующим соглашением и настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Перевод на другую работу в той же организации по инициативе работодателя дополнить: за исключением случаев, предусмотренных ч.2,3 ст. 72.2 ТК РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в данном учреждении на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора исправить ст.72 ТК РФ на ст.72.1 ТК РФ.

Временный перевод на другую работу.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

При переводах осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В соответствии со статьей 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2.6. Работодатель обязан до заключения трудового договора с

работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ:

- расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст.78 настоящего Кодекса);
- истечение срока трудового договора (ст.79 настоящего Кодекса) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 настоящего Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 настоящего Кодекса);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст.75 настоящего кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выбранную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст.74 настоящего Кодекса);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст.73 настоящего Кодекса);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность с работодателем (часть первая ст.72.1 настоящего Кодекса);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 настоящего Кодекса);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 настоящего Кодекса):
 - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
 - осуждение работника к наказанию;
 - признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
 - смерть - работника либо работодателя;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (стихийные бедствия, военные действия и др.).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний его день работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), утвержденными работодателем с учетом мнения ПК, а также условиями ТД, должностными инструкциями работников и обязанностями. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.2. Для работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждена нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю у мужчин и 36 часов в неделю у женщин (в сельской местности).

3.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида - до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения ПК. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

2) при производстве временных работ по ремонту восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнение, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст.114, 115 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичным профсоюзным организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (в соответствии со ст. 128 настоящего Кодекса). По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на

основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- для проводов детей в армию до 5 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в год;
- 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 – до 60 календарных дней в году.

4.4. Отпуск женщинам по беременности и родам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дня до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении 2 – х или более детей 110) календарных дней, после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК РФ).

4.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, за работу с вредными условиями труда. **(Приложение № 2).**

4.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.7. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Воспитателям предоставить перерыв продолжительностью 30 минут в течении рабочего времени. Время перерыва включено в рабочее время и подлежит оплате.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Оплата и стимулирование труда, доплаты и надбавки.

5.1.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (ст. 135 ТК РФ).

Система оплаты и стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни,

сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения ПК организации.

5.1.2. Системы премирования и стимулирования доплат, надбавок, вознаграждений за выслугу лет или надбавок за стаж работы устанавливаются работодателем с учетом мнения ПК организации, а также коллективным договором. Приложение об оплате и стимулировании труда работников организации прилагается к трудовому договору (ст. 41 ТК РФ) (Приложение № 3,5).

5.1.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда определяется с учетом ч. 2 ст. 9, ч. 3 ст. 129, ст. 130 ТК РФ и не может быть ниже размера, установленного отраслевым тарифным соглашением.

5.1.4. В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 133 ТК РФ).

5.1.5. Оплата труда работников производится, исходя из тарифных ставок для оплаты труда рабочих и схем должностных окладов руководителей, специалистов и служащих или единой тарифной сетки оплаты труда для всех категорий работников, принятой в организации.

Тарифная система оплаты труда работников определяется коллективным договором, соглашением, с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК РФ).

5.1.6. Тарифная система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 16 производится на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы (ч. 4 ст. 143 ТК РФ).

Выплаты стимулирующего характера, надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии со ст. 144 ТК РФ (Приложение № 3,10).

5.1.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.1.8. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа ежемесячно. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работодателем в размере 40%. Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленной статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

5.1.10. Учредитель, допустивший задержку выплаты работнику заработной платы и работодатель, допустивший другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.1.11. Сроки расчета при увольнении работника регламентируются (ст. 140 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работает, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления данным работником требования в расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспариваемую им сумму.

5.2. Гарантии и компенсации.

5.2.1. Статьями 165-188 ТК РФ помимо предусмотренных общих гарантий и компенсации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам предоставляются гарантии и компенсации, такие как: сохранение места работы (должности) и среднего заработка в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника - не ниже $\frac{2}{3}$ среднего заработка;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет работодателя.

5.2.2. Работодатель обеспечивает:

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125-ФЗ.

5.3. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

-на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель обязуется предоставлять списки работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов в центр занятости.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При увольнении работника в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работника о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

6.2.2. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации.

6.3. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ст. 75 ТК РФ).

6.4. ПК обязуется обеспечить защиту гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно **(Приложению №4)**;

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

- организовать, провести и оплатить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда;

- в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр **(Приложение № 5)**.

7.2. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными отраслевыми нормами по перечню профессий и должностей, согласно **(Приложения № 6,7)**;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды.

7.3. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- льготную пенсию по Списку №1 и Списку № 2, в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласно (Приложениям № 8,9);
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно ТК;

7.4. Ввести обязательное за счет средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Обеспечить условия труда молодежи и в том числе:

- исключить из пользования труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

7.6. Совместно с ПК (уполномоченными трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с ПК (уполномоченными трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.8. Обеспечить, гарантии права работников по охране труда, предусмотренные ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Законом Краснодарского края «Об охране труда» и закрепления этих прав в трудовых договорах.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

8.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

– в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на

расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

– в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

8.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

8.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 1 час в неделю;

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ).

8.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего

порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

8.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст. 375 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами, представителями сторон, а также соответствующим органом труда.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

9.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлению срока действия настоящего коллективного договора.

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

9.5. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.6. Стороны не реже двух раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

9.8. Работодатель и представители работников за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 54, 55 ТК РФ).

9.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступивших работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

С учетом мнения
Председателя ПК
Е.В. Гутова
Протокол № 2
13 марта 2020 г.

Приложение № 2
«Утверждаю»
МБДОУ д/с № 16
И.Н. Ковалёва
13 марта 2020 г.

**Перечень
должностей работников, которым предоставляются
дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, за
работу с вредными условиями труда**

№ п/п	Перечень профессий	Причина дополнительного отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Заведующий	Ненормированный рабочий день	7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ)
2	Кладовщик	Ненормированный рабочий день, за разъездной характер работы	3 календарных дня (ст. 118 ТК РФ)
3	Кухонный рабочий	Работа у горячей плиты (опасные условия труда)	7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)
4	Повар	Работа у горячей плиты (опасные условия труда)	7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)

С учетом мнения
Председателя ГК

Е.В. Гутова
«13» марта 2020 г.
Протокол № 2



«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ д/с № 16
И.Н. Ковалёва
«13» марта 2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда и Совета трудового коллектива МБДОУ
детского сада № 16

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников				
							Улучшают ся условия труда		Облегчают ся условия труда		
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Приобрести спец. одежду										
	Халаты белые	Шт.	10	1300	2020г	Кладовщик			10	10	
	Халаты цветные	Шт.	10	8000	2020г	Кладовщик			10	10	
	Колпак поварской перчатки	Шт	4	1000	2020г	Кладовщик			10	10	
		Шт	10	500	2020г.	Кладовщик			10	10	
2.	Обеспечение моющими средствами	Шт.	3468	40000	В течение года	Кладовщик	12	12	12	12	
3.	Ремонт кранов	Шт.	7	7000	По мере необходимости	Кладовщик	30	30			

4.	Комплектование Аптечек	Шт.	10	1000	2020г	Кладовщик	30	30		
5.	Приобрести столовую посуду чашки чайники	Шт Шт	100 10	4000 5000	2020г	Кладовщик				
6.	Организация и проведение периодических медосмотров				ежегодно	Заведующий			30	30

С учетом мнения
 Председателя ПК
 Е.В. Гутова
 «13» марта 2020 г.



«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ д/с № 16
 И.Н. Ковалёва
 «13» марта 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и работ в МБДОУ д/с № 16 для выполнения которых
 обязателен предварительный и периодический медосмотр,
 согласованный с ГСЭН

№ п/п	Должность	Штатная единица
1	Заведующий	
2	Ст.воспитатель	1
3	Воспитатель	1
4	Пом. воспитателя	9
5	Делопроизводитель	6
6	Повар	1
7	Кухонный рабочий	2
8	Сторож	0,5
9	Рабочий по комплексному обслуживанию	3
10	Машинист по стирке белья	1
11	Музыкальный руководитель	1
12	Медицинская сестра диетическая	1
13	Кладовщик	1
14	Кастелянша	1
15	Дворник	1

С учетом мнения
 Председателя ПК
 Е.В. Еутова
 «13» марта 2020 г.
 Протокол № 2

«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ д/с № 16
 И.Н. Ковалёва
 «13» марта 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей, имеющих право на получение специальной
 одежды, специальной обуви и других индивидуальных средств защиты

должности	Количество спец.одежды	Срок носки
Заведующий	Халат белый	12 месяцев
Ст.воспитатель	Халат белый	12 месяцев
Кладовщик	Халат белый, халат цветной	12 месяцев
Помощник воспитателя	2 белых халата, косынка, фартук	12 месяцев
Повар	2 халата белых, 2 фартука 2 косынки	12 месяцев
Кухонная рабочая	2 халата, фартук, косынка	12 месяцев
Машинист по стирке белья	Халат белый, халат цветной	12 месяцев
Медицинская сестра диетическая	Халат белый, косынка	12 месяцев
Рабочий по комплексному обслуживанию	Халат цветной, косынка, перчатки	12 месяцев
Дворник	Халат цветной, косынка, перчатки	12 месяцев

С учетом мнения
 Председателя ПК
 Е.В. Гутова
 «13» марта 2020 г.
 Протокол № 2



«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ д/с № 16
 И.Н. Ковалёва
 «13» марта 2020 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей, имеющих право на получение
 моющих и обеззараживающих средств**

должности	Наименование	Срок
Помощник воспитателя	Мыло туалетное 0.500кг	12 месяцев
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Мыло туалетное 0.500кг	12 месяцев
Машинист по стирке белья	Мыло туалетное 0.500кг	12 месяцев
Повар	Мыло жидкое антибактериальное 2 л	12 месяцев
Кладовщик	Мыло жидкое антибактериальное 2 л	12 месяцев

С учетом мнения
Председателя ПК
Е.В. Гутова
«13» марта 2020 г.
Протокол №



«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ д/с № 16
И.Н. Ковалёва
«13» марта 2020 г.



СПИСОК № 1
профессий и должностей, предусматривающих льготную
пенсию

1. Старший воспитатель
2. Воспитатель
3. Музыкальный руководитель

С учетом мнения
 Председателя ПК
 Е.В. Гутова
 «13» марта 2020 г.



«Утверждаю»
 Заведующий МБДОУ д/с № 16
 И.Н. Ковалёва
 «13» марта 2020 г.

СПИСОК № 2
 должностей МБДОУ д/с № 16,
 имеющих, право на льготную пенсию

№	должность	Ст. ТК РФ	Количество ставок
1	Старший воспитатель	ТП – 28 ПД	1
2	Воспитатель	ТП – 28 ПД	1
3	Музыкальный руководитель	ТП – 28 ПД	1