

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Зоренька»
Курьинского района Алтайского края
на 2020-2023 годы

Представитель работников

Председатель профсоюзной
организации

Друж Л.И. Дружкова

«10» декабря 2020 г.

Представитель работодателя

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Зоренька»

Семенова Н.Г. Семенова

М. П. Для документов
«10» декабря 2020 г.

Коллективный договор зарегистрирован
КГКУ УСЗН по Краснощековскому и
Курьинскому районам

«11» декабря 2020 года

Регистрационный номер 11

Работник КГКУ УСЗН, ответственный за
выполнение административной

процедуры и.о. заместителя
директора Яковлев А.В. Яковлев

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад «Зоренька» Курьинского района Алтайского края на основе согласования взаимных интересов сторон и совместных действий по их осуществлению, направленных на увеличение доходов и доступности социальных услуг за счет эффективной производственной деятельности организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Зоренька» Курьинского района Алтайского края, в лице их представителей. Представитель работников – председатель профсоюзной организации работников Дружкова Лариса Ивановна, представитель работодателя – заведующий Семенова Наталья Геннадьевна, действующая на основании Устава.

1.3. Предметом договора являются положения об условиях охраны и оплаты труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах.

В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действия коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад «Зоренька» Курьинского района Алтайского края.

1.5. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), ст. 40-43, 50, 51 ТК РФ.

Договор разработан равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, обсуждения вопросов, составляющих его содержание и контроля за их выполнением. Стороны принимают на себя обязательства, определенные в договоре.

1.6. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим учреждением.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

Глава 2. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны проводят работу, направленную на повышение уровня реальной заработной платы на основе роста эффективности производства.

2.1. Стороны договорились не допускать нарушения Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». С 1 января 2020 года минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере 13949,50 рублей в месяц.

2.2. Осуществлять доплаты к зарплате:

- за особые условия труда по перечню работ, определённых Положением об оплате труда;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в двойном размере;
- за работу в ночное время – в размере 40 % тарифной вставки за каждый час работы;
- за прерывный рабочий день в течение 2,5 – 3 часов производить доплату по тарифной ставке 30%;
- за простой не по вине работника и работодателя производить доплату в размере тарифной ставки оклада;
- за выполнение методической или организационной работы во время карантина оплата производится пропорционально отработанному времени;
- при привлечении работников учреждения к ремонтным работам оплату производить согласно штатному расписанию.

2.3. Выплату заработной платы производить в сроки – 2 раза в месяц с перечислением на зарплатную карту 6 и 23 числа. При отсутствии денежных средств, по письменному заявлению работника, допускается выплата в натуральной форме. При этом общий размер натуральной оплаты (основной) не должен превышать 20% в расчёте за календарный год.

2.4. В случае нехватки финансовых средств в учреждении для выплаты заработной платы в полном размере, стороны могут заключить дополнительное соглашение, в котором фиксируют причины этого и определяют конкретные меры и сроки их проведения для устранения сложившейся ситуации.

Глава 3. УСЛОВИЯ НАЙМА, УВОЛЬНЕНИЯ И ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок.

3.2. Срочный трудовой договор на срок не более 5 лет заключается в случаях предусмотренных ст. 59, 289, 293 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре указываются сведения и существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.4. При приёме работник под роспись знакомится со своими трудовыми обязанностями, коллективным договором, Уставом учреждения, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, вводным инструктажем по технике безопасности.

3.5. При сокращении численности или штата не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин имеющих детей до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих детей до 14 лет, кроме случаев ликвидации организации.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю работников не менее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников, может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевом и (или) территориальном соглашениях. При проведении аттестации, итоги которой могут служить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии включается представитель работников.

При сокращении численности или штата работников, работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующей квалификации.

Глава 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА. ОТПУСКА

4.1. Не допускать превышения нормальной продолжительности рабочего времени работников (40 часов в неделю).

4.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями суббота и воскресенье, продолжительность ежедневной работы 7 часов при недельной норме 36 часов.

4.3. Правила внутреннего распорядка утверждаются на основании согласия работников.

4.4. В период приостановки функционирования образовательного учреждения (по приказу Учредителя) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

4.5. При суммированном учёте рабочего времени продолжительность смен определяются работодателем. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

4.7. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Продолжительность отпуска составляет:

- повару 28 календарных дней + 7 календарных дней дополнительно;
- помощнику повара 28 календарных дней + 7 календарных дней дополнительно;
- завхозу 28 календарных дней + 6 календарных дней дополнительно;
- педагогическим работникам 28 календарных дней + 14 календарных дней дополнительно.

4.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается в количестве 28 календарных дней.

Предоставить дополнительные отпуска за работу в тяжёлых и вредных условиях повару, помощнику повара, завхозу.

4.10. В обязательном порядке представить отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по их заявлениям сроком, предусмотренным ст. 128 ТК РФ

- для проводов сына в армию – до 3 дней;
- регистрации брака работника – до 3 дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

4.12. Право на пользование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

Глава 5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязуется:

5.1. Организовать проведение медицинского осмотра работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011г.

5.2. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

- ремонт, стирку, сушку, специальной одежды и специальной обуви.

- выдачу работникам фирменной одежды (технической) по перечню профессий и должностей.

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, дополнительный отпуск:

- повар – 7 дней;

- помощник повара – 7 дней;

- завхоз – 6 дней;

- доплату к тарифной сетке, должностному окладу по перечню профессий и должностей за вредные условия труда:

Повар, помощник повара – 12% - за работу у горячей плиты;

Помощник воспитателя – 30% - за качество работы и напряженность труда, 12 % - за работу с хлором;

Воспитатель – 8%;

Прачка – 6% за работу с хлором;

Сторожа – 40% ночные.

5.4. Проводить своевременно 1 раз в пять лет специальную оценку условий труда рабочих мест;

5.5. Проводить обучение и инструктаж работников по технике безопасности и проверку знаний по охране труда;

5.6. Стороны согласились, что в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм бытового обслуживания в учреждении, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере 2/3 заработка.

5.7. Условия и охрана труда женщин:

- не допускать приём женщин на работу с вредными, опасными и тяжёлыми условиями, осуществить комплекс мероприятий по выводу их с таких работ.

- представлять дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до 3-х лет, с выплатой пособия на рождение ребёнка, выделять беременным и кормящим матерям продукты или продуктовые наборы.

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

- при необходимости представлять для матерей с больными детьми санаторно-курортные путёвки «мать и дитя», первоочередно погашать задолженность по выплате заработной платы молодым семьям, строящим или приобретающим жильё согласно районной комплексной программе «Семья, женщина, дети».

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

5.8. Условия труда молодёжи:

- исключить, использование труда подростков в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 г. № 7)

Работники обязуются:

5.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.9.1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний и требований охраны труда.

5.9.2. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

Глава 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Обеспечивать педагогических работников твёрдым топливом (уголь, дрова) согласно установленным нормам.

Глава 7. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

- 7.1. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинских осмотров, одного раза в год санитарного минимума (выделение денежных средств).

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий.

8.2. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора работники не выдвигают новых требований по труду и социально – экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

8.3. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

8.4. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 7 дней с момента подписания его представителями сторон.

8.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган службы занятости населения Алтайского края по месту нахождения работодателя.

8.6. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению.