

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Л.О. Каргина

«Утверждено»

И.о. заведующего МКДОУ

«Боровиковский детский сад»

Красносельского муниципального района

Костромской области И.А. Чеснокова

Приказ № 7 от 21.12 2010 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

«Боровиковский детский сад»

Красносельского муниципального района

Костромской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Администрация Красносельского муниципального района Костромской области	
Регистрационный №	<u>7</u>
Дата регистрации	<u>21</u> <u>12</u> 20 <u>10</u> г.
Подпись должностного лица	

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения заключаемые работником и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице руководителя образовательной организации заведующий МКДОУ «Боровиковский детский сад» (далее – работодатель);

- работники образовательной организации, в лице в лице их представителя первичной профсоюзной организации- председателя профсоюзного комитета МКДОУ «Боровиковский детский сад» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «01» декабря 2020 года по «01» декабря 2023 года. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны вправе продлить его действие на следующий срок не более трех лет до принятия нового коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях при приеме на работу работодатель обязан ознакомить нового работника с коллективным договором (ст.68 ТК РФ). Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией и расторжения трудового договора с её руководителем.

2.Предмет договора.

2.1. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

2.2. Основными принципами договора являются соблюдение норм сторонами, и обязанность их выполнения.

3.Права и обязанности сторон.

3.1. Работодатель обязуется:

- организовывать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место, своевременно. До начала

поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены);

- постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, широко применяя системы оплаты по конечным результатам работы;

- обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 1**), трудовым договором сроки;

- обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на её укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструктажей по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

3.2. Работодатель имеет право:

- требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил режима, правил пожарной безопасности и производственной санитарии, правил по технике безопасности и бережного отношения к имуществу работодателя;

- взыскивать в установленном действующим законодательством порядке с работников причиненный Работодателю как прямой действительный ущерб (недостача, утрата, присвоение, порча, понижение ценности имущества, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества), так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам;

- вводить на основании локальных нормативных актов, принятых в установленном порядке, дополнительные гарантии и льготы, помимо предусмотренных настоящим коллективным договором, в период действия настоящего коллективного договора.

- иные права. Предусмотренные действующим законодательством и настоящим договором.

3.3. Работники обязуются:

- строго соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила режима и иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем во исполнение действующего законодательства;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать дисциплину труда – основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда;
- улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;
- соблюдать в пределах своей компетенции требования по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спец обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщить о случившемся Работодателю;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории организации, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- обеспечивать сохранность вверенного имущества, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- своевременно являться на работу и уходить с работы в установленное графиком работы время, незамедлительно уведомлять руководителя структурного подразделения о причинах неявки;
- не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну или конфиденциальную информацию о деятельности организации, перечень которой устанавливается приказом по организации;
- проходить периодический и внеочередной медицинский осмотр (обследование).

3.4. Работники имеют право на:

- безопасные условия труда на рабочем месте;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- льготы и гарантии, компенсации, предусмотренные Трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (в установленном порядке);
- и другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

4.Гарантии занятости.

4.1. При сокращении штата или численности работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч.1 ст.179 ТК РФ)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным- при наличии 2х и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч.2 ст.179 ТК РФ)

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст.82 ТК РФ)

4.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 части первой ст.81 ТК РФ, в случае отсутствия вакантных единиц в штатном расписании или в случае отказа работника на перевод на другую вакантную должность (работу), предоставляется (по заявлению работника) свободное от работы время (32 часа) для поиска нового места работы без сохранения заработной платы.

4.4. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.5. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдения требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается согласно графикам работы, утвержденным работодателем, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц или, учитывая пожелания работников, не позднее чем за неделю до введения их в действие.

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна) имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ. Где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы по шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.5. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющий работник заявляет об этом непосредственно руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.6. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. (ч.6 ст.99 ТК РФ)

5.7. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. (ст.108 ТК РФ)

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. (ч.1 ст.123 ТК РФ)

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Работникам инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Исчисление стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск производить по основаниям ст. 121 ТК РФ.

5.9. Привлекать работников к сверхурочной работе, работе в праздничные дни и выходные дни с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзной организации.

5.10. Работникам занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.11. 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.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

5.13. Работодатель имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в

один период времени супругам, родителям и детям, работающим в одной организации с учетом производственных возможностей.

6. Оплата труда.

6.1. Устанавливать заработную плату работникам в трудовом договоре в зависимости от профессии, квалификации, условий труда, согласно тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам, установленным в штатном расписании по разработанной системе оплаты труда.

6.2. Ежемесячно выдавать работникам расчетные листки с указанием в них причитающейся им заработной платы, размеров и оснований произведенных учреждений не позднее, чем за день до срока выдачи заработной платы (**Приложение 2**).

6.3. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работ применяются стимулирующие системы премирования. Начисление премий осуществляется в соответствии с утвержденными Положениями о премировании и Положением об оплате труда (**Приложение 3**).

6.4. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполненной им работы.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам не позднее 15 и 30 числа каждого месяца.

7. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

- внедрять безопасные технологии и технику, создавать безопасные условия труда, снижающие риск производственного травматизма и профзаболеваний;
- выполнять обязательства по охране труда.

7.2. Проводить комплексные мероприятия по аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда и разработкой мероприятий по улучшению условий труда в структурных подразделениях.

7.3. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинским заключением, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.4. В случае необходимости работодатель обязуется обеспечить перевозку в лечебные учреждения, или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве транспортом организации или за счет средств организации.

7.5. Работодатель обеспечивает:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами **(Приложение)**.

- замену досрочно пришедшей в негодность спецодежды и спец обуви (на основании акта о досрочном списании) при отсутствии вины работника.

Запрещается допускать к работе лиц без средств индивидуальной защиты.

7.6. Выдача средств индивидуальной защиты работникам производится в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.7. При выполнении отдельных видов работ, совмещением профессий, где по нормам предусмотрена другая спецодежда, обеспечить работников спецодеждой, соответствующей характеру работ.

7.8. Работодатель обеспечивает работников по месту работы нормальными производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с санитарными нормами, содержит их в надлежащем техническом и санитарном состоянии, комплектует аптечки для оказания первой медицинской помощи во всех подразделениях.

7.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр(обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8. Социальные гарантии и льготы.

8.1. По письменному заявлению работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- день знаний (1 сентября) родителю, воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-3 класс);
- смерть близких родственников (супруг(а), родителей, детей усыновителей, братьев, сестер, дедушек, бабушек, внуков: -3 календарных дня;
- бракосочетание – 3 календарных дня;
- в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

8.2. Работодатель обязуется по возможности предоставлять своим работникам служебный транспорт.

8.3. Работодатель обеспечивает:

- обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном ФЗ;
- выдачу работникам копии индивидуальных сведений, предоставляемых в Пенсионной фонд Российской Федерации;
- сохранность и своевременную передачу на хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионной обеспечение;
- обновление Перечня рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;
- предоставление в Пенсионный фонд РФ списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;
- своевременную уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Перечень рабочих профессий и должностей, работа, которых дает право на досрочное получение трудовой пенсии по МКДОУ «Боровиковский детский сад» Красносельского муниципального района Костромской области:

- досрочную трудовую пенсию имеют право работники, которые ведут педагогическую деятельность с детьми – воспитатели.

9. Порядок контроля и ответственность сторон.

9.1. Контроль за исполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.2. Для осуществления контроля каждая из сторон обязана предоставлять необходимую для этого информацию.

9.3. Стороны ежегодно отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собрании работников (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор или их уполномоченные представители.

9.4. За неисполнение настоящего договора стороны несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

9.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

9.8. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в администрацию Красносельского муниципального района.

9.9. Настоящий договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 2023 года.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МКДОУ «Боровиковский детский сад» Красносельского муниципального района Костромской области

Протокол № 4 от 01.12.2020 г.

От работников	От работодателя
Председатель профсоюзной организации  Л.О. Каргина	И.о. Заведующего МКДОУ «Боровиковский детский сад» Красносельского муниципального района Костромской области
Секретарь  Е.Г. Корнева	 И.А. Чеснокова