

От работодателя:
Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
города Калининграда
детского сада № 78
Е.Э. Блинова Е.Э. Блинова

«28» сентября 2015 г.

От работников:
председатель совета органа
общественной самодеятельности
МАДОУ д/с № 78
Т. И. Загорцева Т. И. Загорцева

«28» сентября 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
города Калининграда
детского сада № 78

Место нахождения
(Юридический адрес):
Россия, г. Калининград, ул. Камская 2-г

Адреса мест осуществления образовательной деятельности (фактические
адреса):

г. Калининград, ул. Камская, 2-г;
г. Калининград, ул. Книжная, 1-а.

Заключен сроком на 3 года

Утвержден
общим собранием трудового коллектива
«28» сентября 2015г., протокол № 5

Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
детского сада № 78

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

№ 22.09.01.08

92000, 92400, 041.97

28.09.2015

Т. И. Загорцева

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ детский сад № 78 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующей детским садом Блиновой Е.Э. и **работники** в лице председателя органа общественной самодеятельности Загорцевой Т.И.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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, определенным Сторонами.

Раздел 2 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя не реже чем два раза в месяц 10 и 23 числа каждого месяца.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения совета органа общественной самодеятельности (ст.8 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом (Приложение № 1).

2.1.7. При выполнении работ с вредными условиями труда работникам производить доплаты (согласно протоколам аттестации рабочих мест)

(Приложение № 2).

2.1.8. Дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения о распределении специальной части ФОТ (Приложение № 3).

2.1.9. Стимулирующие надбавки выплачивать на основании Положения о распределении стимулирующей части ФОТ (Приложение № 4).

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в соответствии со ст.151 ТК РФ и Положением о распределении стимулирующей части ФОТ по соглашению сторон трудового договора

2.1.11. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% к базовой части заработной платы.

2.1.12. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Регламентом определяющим распределение стимулирующей части ФОТ (Приложение № 5), на основании показателей качества и результативности их профессиональной деятельности (критериев) (Приложение 6).

2.1.13. Производить из Стимулирующей части ФОТ единовременные выплаты: (Приложение № 7).

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. Работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию программам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ.

2.3.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование путем заключения договора между работником и работодателем, предусмотренными статьями 196-197 ТК РФ.

Раздел 3

ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету органа общественной самодеятельности не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы

занятости и Совету органа общественной самодеятельности информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов оказываемых услуг, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

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

3.5. С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- не использует прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

4.2. В организации может применяться неполное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 93 ТК РФ), для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения ООС.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам согласно графика работы (Приложение № 8).

4.6. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.) Приложение № 8

4.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ, Приложение № 9).

4.9. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, условия которого определяются Уставом данного учреждения.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (согласно протоколам специальной оценки условий труда), работникам с ненормированным рабочим днем (при наличии дополнительного табеля учета рабочего времени) (Приложение № 10).

4.11. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы, кроме указанных в ст. 128 ТК РФ дополнительно в следующих случаях:

- женщинам, имеющих двоих детей до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в случае переезда на новое место жительства – до 3-х календарных дней;
- в случае проводов детей в ряды вооруженных сил РФ – до 3-х календарных дней.

В других случаях по соглашению сторон.

4.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 11) графиках отпусков.

Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков в соответствии с планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков согласно приложению № 12.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке труда, руководствуясь Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда в организации.

5.1.5. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры в соответствии с Приложением № 13.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 14.

5.1.10. Выдавать моющие и обезвреживающие средства в соответствии с Приложением № 15.

5.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

— дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, по перечню профессий и должностей, согласно приложению № 10

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

— ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

— осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и ООС в количестве 5 человек (Приложение № 16).

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. В случае смерти работника или близкого человека оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере оклада. (Приложение № 7).

6.2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 1000 рублей (Приложение № 7).

6.3. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 1000 руб. (Приложение № 7).

Раздел 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООС

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить ООС оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности представительного органа работников.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзу информацию о деятельности МАДОУ детский сад № 78 для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

Раздел 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, соответствующий орган по труду (Министерство труда и социальной политики Калининградской области).

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МАДОУ детский сад № 78.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета - для военнообязанных 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;
- 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, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

8.10. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МАДОУ детский сад № 78

1. Положение о системе оплаты труда.
2. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный оплачиваемый отпуск, обеспечение молоком, доплаты за условия труда.
3. Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда.
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
5. Положение о регламенте по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части оплаты труда
7. Перечень оснований предоставления единовременных выплат и её размеры.
8. График работы сотрудников.
9. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск для педагогических работников.
10. Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительные оплачиваемые отпуска, доплаты за условия труда, занятым на работах с вредными условиями труда (согласно протоколам специальной оценки условий труда), работникам с ненормированным рабочим днем (при наличии дополнительного табеля учета рабочего времени)
11. Правила внутреннего трудового распорядка.
12. План мероприятий по охране труда (Соглашение).