

Представитель работников –
председатель совета органа
общественной самодетельности

Арацкая Т.Н.
«12» 11 2018 г.

Представитель работодателя –
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с № 50



Рыжко Т.А.

2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Калининград центра развития ребенка -
детского сада № 50

на 2018 – 2021 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.
08.92000.92400.05811
«16» ноября 2018 г.

И.И. Высоткина
Подпись Ф.И.О.

Калининград
2018 г.

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребенка - детском саду № 50 (далее МАДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель, в лице заведующего Рыжко Тамары Александровны и работники учреждения, являющиеся членами ООС, в лице их представителя, председателя Совета органа общественной самодеятельности (СООС) Арацкой Татьяны Николаевны.

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.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников МАДОУ.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАДОУ.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договоров, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
- настоящий договор устанавливает для работников МАДОУ условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами г. Калининграда и не может ухудшить положение работников.

1.8. Работодатель и Совет органа общественной самодеятельности МАДОУ доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.9. Договор вступает в силу с момента подписания и действует три года.

Раздел 2

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогов устанавливаются согласно штатному расписанию, в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

2.1.3. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца на пластиковые карты, или по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.4. 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.

2.1.5. 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.372 ТК РФ).

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

2.1.7. Систему оплаты труда устанавливать в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год.

2.1.8. При выполнении работ с вредными условиями труда работникам производить доплаты по итогам специальной оценки условий труда.

2.1.9. Дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения об оплате труда (приложение 2).

2.1.10. Стимулирующие надбавки выплачивать на основании Положения об оплате труда (приложение 2).

2.1.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 2).

2.1.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.1.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением об оплате труда (приложение 2).

2.1.14. При наличии Стимулирующей части ФОТ производить:

- единовременную выплату юбилярам (50, 55, 60, 65 лет);
- единовременные выплаты к праздничным дням (8 Марта, День учителя, День дошкольного работника).

2.2. Стороны договорились:

- определять фонд оплаты труда для работников МАДОУ, исходя из ставок (окладов) НСОТ и бюджетных ассигнований;
- обеспечить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- Совет органа общественной самодеятельности контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсаций, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений;

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173— 177).

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, а также органу службы занятости населения, 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 наймы новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

Раздел 4

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Норма часов работы за ставку заработной платы административно - управленческого, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала 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. Режим рабочего времени для административно - управленческого, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала распределяется в соответствии с графиками работы, утвержденными заведующим ДОУ.

4.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателю – 36 часов в неделю;
- учителю-логопеду - 20 часов в неделю;
- музыкальному руководителю - 24 часа в неделю;
- инструктору по физкультуре - 30 часов в неделю;
- педагогу-психологу - 36 часов в неделю.

4.4. Режим рабочего времени для воспитателей распределить следующим образом:

- режим рабочего времени для воспитателя с нагрузкой 30 часов в неделю обеспечивается путем ежедневной работы в первую и вторую половину дня с 7.30 до 13.00 и 13.00 до 19.30;

- режим рабочего времени для воспитателя в дежурной группе с 12 - часовым пребыванием детей составляет в первую или вторую половину дня с 7.30 до 13.00 и 13.00-19.30, а т.ж. 1 час ежедневной работы отрабатывается путем замены воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы (согласно приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

- режим рабочего времени для воспитателя в группе с 10,5 - часовым пребыванием детей составляет в первую или вторую половину дня с 7.30 до 13.00 и 13.00-18.00.

4.5. 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.

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

4.7. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения Совета органа общественной самодеятельности.

4.8. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам в соответствии с трудовым договором.

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

4.10. Продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с действующим законодательством:

- для обслуживающего персонала, главного бухгалтера, заместителя заведующего (по административно-хозяйственной работе) - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

- педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ):

- воспитателям, заведующему, заместителю заведующего (по воспитательно-методической работе), музыкальному руководителю, педагогу - психологу, инструктору по физической культуре – 42 календарных дня;

- учителю – логопеду – 56 календарных дней (основание Постановление Правительства РФ от 14.05 2015г. № 466).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения Совета органа общественной самодеятельности МАДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.16. Денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

4.18. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, который не разделяется на части. Длительный неоплачиваемый отпуск может быть продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск предоставляется по основному месту работы.

4.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (Приложение 3).

4.20. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы:

- в случае рождения ребенка – 5 календарных дней;
- регистрации брака - 5 календарных дней;
- смерти близкого родственника - 5 календарных дней, а также в других случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

4.21. Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Совета органа общественной самодеятельности МАДОУ. Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

4.22. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.23. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

Раздел 5

ОХРАНА ТРУДА

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

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охране труда (Приложение 7);
- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2% суммы затрат на выполнение работ, оказание услуг;
- проводить специальную оценку условий труда;

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;
- проводить обязательные периодические медосмотры (Приложение 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;
- 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;
- осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами:

5.2.1. Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (Приложение 4).

5.2.2. Выдавать моющие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами (Приложение 5).

5.2.3. Организовывать контроль над состоянием условий и охраны труда и за выполнением плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.3. 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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.4. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и Совета органа общественной самодеятельности в количестве 4 человек.

Раздел 6
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С
ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. В случае смерти близких родственников работника (родителей, супругов, детей) оказывать помощь в организации похорон в размере, установленном в «Положении об оплате труда МАДОУ ЦРР детском саду № 50».

6.2. В случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере, установленном в «Положении об оплате труда МАДОУ ЦРР детском саду № 50» .

6.3. Производить оплату работникам по временной нетрудоспособности за первые 3 дня больничного листа.

Раздел 7
ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить Совету органа общественной самодеятельности оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний.

7.2. Локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учётом мнения (по согласованию) Совета органа общественной самодеятельности.

7.3. Предоставлять Совету органа общественной самодеятельности по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке Совету органа общественной самодеятельности информацию о деятельности МАДОУ для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением Коллективного договора.

7.5. Представления Совета органа общественной самодеятельности о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

Раздел 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, комиссией по разработке коллективного договора.

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 над выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области), через подведомственное государственное учреждение, являющееся юридическим лицом (ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области») в согласованных порядках, формах и сроках. В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

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. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МАДОУ.

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

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

