

Представитель работодателя –
заведующий МБДОУ
«Детский сад №24 «Василек»



(подпись)

О.И. Печенко
(Инициалы, Фамилия)

Представитель работников –
председатель Совета органа
общественной самодеятельности



(подпись)

Е.Е. Вьюновец
(Инициалы, Фамилия)

(наименование должности)

«12»

2022 г.

«12»

декабря

2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №24 «Василек»

(наименование организации)

на 2022г-2025г
(три года)

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.39.15.08.
92000.92400.09177
«14» декабря 2022г.
 В.В. Матишин
Ф.И.О.

Раздел 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №24 «Василек» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего Учреждением Печненко Ольги Ипполитовны (далее работодатель).

Работники в лице председателя совета органа общественной самодеятельности Вьюновец Елена Евгеньевна (далее СООС).

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 выплачивать не реже чем два раза в месяц 3 и 17 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.

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

2.1.5. Систему оплаты труда устанавливать в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год, определенного в соответствии со штатными единицами.

2.1.6. При выполнении работ с вредными условиями труда работникам производить доплаты на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

2.1.7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливать в соответствии Положению о системе оплаты и стимулирования труда

работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Василек».

2.1.8. Стимулирующие выплаты выплачивать в соответствии Положению о распределении стимулирующей части ФОТ работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Василек».

2.1.9. 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 специальной части ФОТ.

2.1.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% части должностного оклада, рассчитанного за час работы в ночное время.

2.1.11. Производить стимулирующие выплаты постоянного, поощрительного, разового характера согласно Положению о распределении стимулирующей части ФОТ работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Василек».

2.1.12. Производить выплаты материальной помощи из стимулирующей части ФОТ работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Василек», согласно приложению № 2 к положению о порядке стимулирования работников.

2.1.13. Производить выплаты к юбилейным датам, в случае рождения ребенка, бракосочетания согласно Положению о распределении стимулирующей части ФОТ работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Василек», согласно приложению № 2 к положению о порядке стимулирования работников

2.1.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии

2.1.15. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к должностному окладу работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенным Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 «Василек».

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 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 выборному органу СООС 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 СООС 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 Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения СООС.

3.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- проработавшим в организации более 10 лет;
- матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найма 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.
- 3.7. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (ст.168 ТК РФ)

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 и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.
- 4.2 Работа в ночное время определяется с 22 часов до 6 часов.
- 4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.
- 4.4. Допускается работа в режиме гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части, при отработке суммарного количества часов в неделю.
- 4.5. Допускается режим сменности.
- 4.6. В организации может применяться неполное рабочее время в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.
- 4.7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.
- 4.8. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять повару в количестве семи календарных дней за вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (по результатам специальной оценки условий труда)
- 4.9. За ненормированный рабочий день устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней заведующему, главному бухгалтеру (основание ст. 119 ТК РФ).
- 4.10. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

4.11. Педагогические работники образовательного Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.12. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, согласно графика отпусков.

Раздел 5

ОХРАНА ТРУДА

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

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

5.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.3. Провести специальную оценку условий труда в следующих подразделениях: административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

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

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

5.1.6. 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.

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

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

5.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях 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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить ежегодно периодические медицинские осмотры всем сотрудникам Учреждения,

5.3. Создается на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и СООС в количестве 6 человек.

Раздел 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с 50-летием
- при достижении пенсионного возраста
- смерти члена семьи или родственников первой очереди (супруг(а), родители, дети)
- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;
- наличия тяжелого заболевания, операции, требующего длительного и дорогостоящего лечения
- в связи со свадьбой работника (первичной) при предъявлении копии свидетельства о браке.

Решение о выплате и размере дополнительной материальной помощи принимает заведующий Учреждения на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов, при экономии ФОТ.

Раздел 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить СООС оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности СООС.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке СООС информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять СООС возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

Раздел 9

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны социального партнерства, их представители, соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) в согласованном порядке, формах и сроках.

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

9.5. 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.

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

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.