

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КЕСТЕНЬГСКИЙ ДЕТСКИЙ САД

на 2016-2019 годы

Утвержден
на общем собрании работников
протокол № 1 от 04.02.2016

От работодателя
Заведующий МБДОУ
Кестеньгский детский сад

 Кадырова О.Н.

05 февраля 2016 г

М.П.

От работников:
Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ Кестеньгский детский сад

 Ермолина Т.И.
05 февраля 2016 г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве
труда и занятости Республика Карелия 12 февраля 2016 г

Регистрационный номер 3-16 от «12» февраля 2016 г

Ведущий специалист

отдела трудовых отношений, оплаты труда

и развития социального партнерства  Л.П.Помазева

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Кестеньгский детский сад (далее - Работодатель).

Представителем Работодателя является руководитель организации в лице заведующего – Кадырова Ольга Николаевны.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБДОУ Кестеньгский детский сад.

Представителем работников является Совет трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива Ермолиной Татьяны Ивановны (далее - СТК).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются:

- правовое регулирование социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками;
- определение условий деятельности Совета трудового коллектива;
- выполнение Работодателем принимаемых на себя обязательств в соответствии с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ Кестеньгский детский сад, в том числе – совместителей.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания, а также до всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами – 5 февраля 2016 года и действует до 4 февраля 2019 года.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное,

автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

2.1.6. Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.1.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.8. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях: катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.1.9. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технического и организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если эти случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами, перечисленными в п. 2.1.8..

2.1.10. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя в других случаях допускается только с письменного согласия работника.

2.1.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.1.9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, квалификационная категория сохраняется до конца её действия, в случаях приёма работника на должности педагогических работников.

2.1.10. Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается в отношении работников,

обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях.

2.1.11. Работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор от 2-х до 6 месяцев испытательный срок может устанавливаться на срок до 2-х недель.

2.2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.2.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.3. Стороны договорились считать массовым высвобождением работников :

- ликвидация учреждения,
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней.

2.2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- имеющий большой стаж работы в данном учреждении;

2.2.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

2.2.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника на повышение квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, выплачивать средства на командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно и, если работник направляется для повышения квалификации за пределы Лоухского муниципального района), оплатить ему проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.3.5. Указанные в пункте 3.3.4 гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Стимулирующая выплата педагогическим и руководящим МБДОУ Кестеньгский детский сад, установленная в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует в течении 5-ти лет с момента принятия решения аттестационной комиссией.

3.5. Стимулирующая выплата педагогическим и руководящим работникам МБДОУ Кестеньгский детский сад, установленная за квалификационную

категорию, сохраняется в случае перевода на другую педагогическую должность до окончания срока её действия.

3.3.7. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет; (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с СТК).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.2. Для всех работников МБДОУ Кестеньгский детский сад, (кроме сторожей), устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота, воскресенье.

4.3. Для работников - женщин, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.4. Для работников - мужчин, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника.

4.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.9.. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней, кроме предшествующих им выходных дней, продолжительность работы сокращается на один час - для всех работников.

4.11. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.12. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.14. Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

4.15. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по соглашению сторон трудового договора.

4.16. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня. Всем остальным работникам предоставляется ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.17. Кроме установленного ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются ежегодные дополнительные отпуска как лицам, работающим в районе Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня.

4.18. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей не может быть менее 14 календарных дней.

4.19. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.20. В случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение в период учебного процесса ему предоставляется отпуск в счет очередного отпуска на время лечения.

4.21. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.22. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

4.23. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выхода в отпуск с последующим увольнением или выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.24. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы,

производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.25. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия Работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

5. Оплата труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ Кестеньгский детский сад».

5.3. Система оплаты труда в МБДОУ Кестеньгский детский сад устанавливается «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ Кестеньгский детский сад» принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Лоухского муниципального района, содержащими нормы трудового права.

5.4. Заработная плата работника включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы для педагогических работников);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

5.5. Размеры компенсационных выплат Работников детского сада определяются в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ Кестеньгский детский сад» в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Размеры стимулирующих выплат Работникам детского сада определяются в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ Кестеньгский детский сад», утвержденным приказом руководителя и согласованного с Советом трудового коллектива и производятся в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.7. Стимулирующие выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.8. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- 5.9. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп, в строгом соответствии с санитарными правилами.
- 5.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждую половину месяца в денежной форме в валюте Российской Федерации.
- 5.11. Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца (за первую половину месяца) и 15 число следующего месяца (окончательный расчёт).
- 5.12. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 5.13. Заработная плата работнику переводится на счёт банковской карты, указанный в заявлении работника.
- 5.14. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- 5.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.
- 5.16. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.
- 5.17. Оплата труда Работников, направляемых в служебные командировки, производится в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 г. № 749.
- 5.18. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени. Особенности работы по совместительству определяются в порядке, установленном Правительством РФ.
- 5.19. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.
- 5.20. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права – не ниже 4 процентов.

5.22. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по согласованию с СТК, с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении № 2.

5.23. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 20 процентов часовой ставки (оклада).

5.24. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ Кестеньгский детский сад.

5.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольного образовательного учреждения и главный бухгалтер обслуживающей бухгалтерии.

5.26. Стороны договорились совершенствовать Критерии оценки результативности деятельности работников дошкольного образовательного учреждения.

5.27. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда Работников МБДОУ Кестеньгский детский сад.

Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляет работодатель совместно с СТК.

6.2. Уполномоченные лица обязаны проводить инструктаж по охране труда со всеми вновь поступающими на работу, а также периодические инструктажи со всеми работниками.

- 6.3. Работодатель создает необходимые условия для работы членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- 6.4. В соответствии с действующими нормами Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой (халаты, фартуки, перчатки и др.)
- 6.5. По каждому несчастному случаю в МБДОУ Кестеньгский детский сад Работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей Совета трудового коллектива (при несчастном случае со смертельным исходом - технического инспектора), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в 3-дневный срок после окончания расследования выдается Работодателем потерпевшему.
- 6.6. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий, в том числе на проведение специальной оценки условий труда денежные средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг.
- 6.7. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.8. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников в установленные сроки за счет средств работодателя.
- 6.9. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 6.10. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).
- 6.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольного образовательного учреждения.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом трудового коллектива.

7. Гарантии прав работников.

7.1. Гарантии и компенсации работникам

- 7.1.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог в размере, установленном законодательством РФ в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.1.2 Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.1.3 Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет: объявляет благодарность, награждает грамотой.

7.1.4 Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, указанная компенсация работникам устанавливается в соответствии со ст.325 Трудового кодекса РФ,

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам устанавливается органами местного самоуправления.

7.2. Поддержка семьи, материнства и детства

7.2.1 Работодатель совместно с Советом трудового коллектива проводят конкурсы, праздничные мероприятия, организуют участие в спортивных и других мероприятиях поселка.

7.2.2 Совет трудового коллектива организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

7.2.3 По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

7.3. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета трудового коллектива

7.3.1 По соглашению сторон Работодатель принимает решения по согласованию Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2 Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

7.3.3 Работодатель предоставляет возможность Совету трудового коллектива использовать для работы имеющиеся свободные на данный момент помещения в детском саду.

7.3.4 Работодатель предоставляет помещение музыкального зала для проведения Общих собраний (конференций) коллектива детского сада.

7.3.5 Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией на основании Устава детского сада.

7.3.6 Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;

7.3.7 По согласованию с Советом трудового коллектива производится:

- утверждение «Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ Кестеньгский детский сад»
- утверждение «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ Кестеньгский детский сад»
- Утверждение Локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), в т.ч. Положение по нормированию труда
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждение графика отпусков работников
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- увольнения работника в случае подтверждения его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- увольнение работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8. Обязательства СТК

8.1. Совет трудового коллектива обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

8.1.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.1.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

- 9.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также Министерством труда и занятости Республики Карелия.
- 9.2. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.
- 9.3. Стороны пришли к соглашению, что 1 раз в год сторонами коллективного договора готовятся справки по результатам выполнения обязательств с целью последующего обсуждения их итогов на общем собрании, которое проводится 1 раз в конце года.
- 9.4. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

10. Заключительные положения

- 10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами – 5 февраля 2016 года и действует до 4 февраля 2019 года.
- По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.
- Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
- 10.2. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.
- 10.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.
- 10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.
- 10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней с момента его подписания.
- 10.6. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для

уведомительной регистрации специалисту по труду в Лоухском районе
Министерства труда и занятости Республики Карелия.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

- 1. Перечень компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение 1)**
- 2. Форма расчетного листа (приложение 2)**
- 3. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 3)**



В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
40(сорок) листов
Заведующая МБДОУ Кестеньгский детский сад
О.Н.Кадырова
О.Н.Кадырова