

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детского
сада общеразвивающего вида № 160» города
Кирова
на 2013-2016 год(ы)

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МКДОУ №160
Протокол № 1 от 19.01.2013г.

от работодателя:
заведующий
муниципального казенного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада общеразвивающего
вида № 160» города Кирова
Т.Ю.Смышляева
(подпись Ф.И.О.)

от работников:
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
трудоого коллектива
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада
общеразвивающего вида № 160»
города Кирова
Н.В. Столярова
(подпись Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
по регулированию трудовых отношений Департамента промышленного
развития Кировской области

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)



*Ведущий специалист
диспетчер
160. Вулицы
с учетом замечаний
Принято 6 21*

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 160» города Кирова (далее МКДОУ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии:
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными отношениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, в лице их представителя от собрания трудового коллектива - Столяровой Надеждой Витальевной;
 - работодатель в лице его представителя – заведующего МКДОУ №160 Смышляевой Татьяной Юрьевной.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами общего собрания коллектива, уполномочили общее собрание трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (. ст. 30, ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников с изменениями и приложениями;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и выплаты надбавки;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- учёт мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества детей, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 ч.1 п.7. ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

2.8. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками должностей работников учреждений образования Российской Федерации (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 761 н от 26.08.2010 г.).

2.9. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об образовательном учреждении;

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

2.10. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст.178 ТК РФ в размере, которой установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять общее собрание 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 (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов трудового коллектива - по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется: Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания непосредственно — образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени воспитателя, не допускающего перерывов между видами деятельности.

5.1.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения председателя общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

5.2.. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;

бракосочетание работников (собственная свадьба) - 3 календарных дня;

Бракосочетание детей – 1 календарный день;

Проводы на службу в армию супруга, детей – 1 календарный день;

Смерть детей, родителей, супруга - 3 календарных дня;

Переезд на новое место жительства, при условии работы на прежнем месте – 2 календарных дня.

5.2.2.. В целях компенсации за особый режим работы, выполнение трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и упорядочения предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день и в соответствии со ст.ст. 119, 423 ТК РФ, распоряжения главы администрации г. Кирова от 14.05.2005 г. № 2369, возможно предоставление отпуска большей продолжительности:

Заведующему МКДОУ №160 – 3 календарных дней,

заместителю заведующего по АХЧ - 7 календарных дней,

старшая медсестра, медсестра – 14 календарных дней.

Остальным категориям должностей по результатам аттестации рабочих мест по должности, но не менее 7 календарных дней.

5.2.3. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.2.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для приёма пищи других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.2.5. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 17 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст.262 ТК РФ.

5.2.6. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью отдельно или по частям.

5.2.7. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.2.8.В соответствии со ст.122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МКДОУ полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.2.9. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч.2 и 3 ст. 261 ТК РФ.

5.2.11. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается.

5.2.12. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

5.2.13. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте (3 лет), детей-инвалидов (18 лет), а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей (5 лет), имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст.259 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКДОУ №1, являющегося приложением к уставу, коллективному договору и разработанного на основании постановления администрации города Кирова от 18.10.2011 №3473-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров», постановления администрации города Кирова от 26.03.2012 № 1015-П «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации города Кирова»

6.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.1.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 126н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»), т.е. на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.3. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Постановления Правительства РФ от 03.04.2003 Г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

6.1.5. Согласно ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты задержанной суммы.

6.1.7. В соответствии со ст.142 ТК РФ 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 приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней ставки заработной платы работника.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При внесении изменений в систему оплаты труда МКДОУ проводить консультации с представителем трудового коллектива. Обеспечить учет мотивированного мнения с представителем трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2.2. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме или через пластиковые карты. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.2.3. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

6.2.4. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива в порядке установленном ст.372 ТК РФ.

6.2.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

6.2.6. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.2.7. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере – 35 % к базовому окладу за каждый час работы в ночное время.

6.2.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения из возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст.234 ТК РФ).

6.2.9. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.2.10. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

6.2.11. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.2.12. По желанию работнику, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в не менее чем в двойном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.2.13. Уведомлять персонально под роспись каждого работника обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.2.14. Привлечение работников к выполнению в МКДОУ ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществлять по их желанию (с согласия работника) и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

6.2.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам работодатель после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет МКДОУ несет работодатель.

6.2.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.2.17. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест производить в повышенном размере (до 12 %) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами).

установленными для различных видов работы с нормальными условиями труда, но не ниже 4 % , установленных постановлением Правительства РФ № 870 ОТ 20.11.2008.

Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными) , вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности, устанавливать конкретные размеры с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Повышение, уменьшение или снятие таких выплат производить по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, обеспечивать повышенную оплату труда.

6.2.18. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий производить в размере 100 руб.

6.2.19. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

6.2.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.2.21. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в МКДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда работников МКДОУ № 160.

6.2.22. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и производятся на основании приказа заведующего МКДОУ с учетом мнения трудового коллектива учреждения, в порядке, установленном Положением об оплате труда работников МКДОУ №160.

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируется в Приложении №1 Положения об оплате труда работников МКДОУ №160.

- выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в Приложении №1 Положения об оплате труда работников МКДОУ №160;

- порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным актом, нормативным актом по учреждению. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в Приложении №2 Положения о премировании работников МКДОУ №160.

6.2.23. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательных учреждениях и при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности и проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы выданы в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- за наличие квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией.

6.2.24. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производить как за сверхурочную работу: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая работодателями за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной и оплачивается в соответствии со ст.152 ТК РФ .

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.2.25. На воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. С результатами тарификации работник должен быть ознакомлен под роспись.

6.2.26. Наполняемость групп, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Повышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю согласно положениям о стимулирующих выплатах и об оплате труда работников МКДОУ №160.

6.2.27. Совместным решением работодателя и совета трудового коллектива средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения в т.ч. по оплате труда.

6.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.3.3. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей по медицинскому страхованию.

7.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.1.4. Внедрять в МКДОУ персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью

7.1.6. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.7. Информировать трудовой коллектив о размерах поступления финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от

предпринимательской деятельности и т.п.), в т.ч. средств, направленных на охрану труда.

7.1.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в т.ч. при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.3. Провести в МКДОУ аттестацию рабочих мест (или оценку условий труда) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят представители работодателя и представительного органа работников.

8.1.15. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам по труду, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.18. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Совет трудового коллектива обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для коллектива МКДОУ.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников МКДОУ.

8.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в МКДОУ, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой по их профилактике.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по итогам года (полугодия)

9.1.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет на 2013 - 2016 гг. со дня подписания.

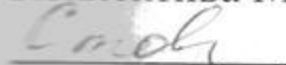
9.1.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.1.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течении срока его действия производится по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников.

9.1.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут взысканы за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работников:

Представитель работников трудового
Коллектива МКДОУ №160

 Н.В. Столярова

От работодателя:

Заведующий МКДОУ №160

 Т.Ю.Смышляева

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Заведующий	3 дня
2.	Заместитель заведующего по АХЧ	7 дней

Основание: ст.119 ТК РФ

Перечень должностей с вредными условиями труда, имеющие право дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Повар	7 дней
2.	Машинист по стирке белья и спецодежды	7 дней
3.	Помощник воспитателя	7 дней
4.	Заведующий складом	7 дней
5.	Воспитатель	Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42дня (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. №724)
6.	Старшая медицинская сестра	14 дней

Основание: ст.117 ТК РФ

От работников:

Представитель работников трудового коллектива МКДОУ №160

С.И. Столярова Н.В. Столярова

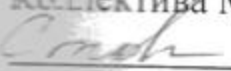
От работодателя:

Заведующий МКДОУ №160

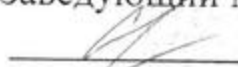
Т.Ю.Смышляева



От работников:

Представитель работников трудового
Коллектива МКДОУ №160
 Н.В. Столярова

От работодателя:

Заведующий МКДОУ №160
 Т.Ю.Смышляева

**Соглашение
по охране труда**

Общие положения.

1.1 Настоящее положение разработано на основе:

- Трудового кодекса РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ (с изм. И доп.)
- Федерального закона от 24.07.98 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. И доп.).
- Постановление Правительства РФ от 25.02.00 №162 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».
- Постановление правительства РФ от 06.02.93 №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную».
- Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 №29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».
- Постановление Минтруда России от 24.04.02 №28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях».
- Постановление Минтруда России от 29.10.99 №39 « О внесении изменений и дополнений в правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
- Постановление Минтруда России от 18.12.98. №51 «Об утверждении правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». (с изм. И доп.)
- Постановление Минтруда России от 14.03.97 №12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда».
- Постановление Минтруда России от 12.10.94 №64 «О рекомендациях по формированию в организации деятельности совместных комитетов(комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек».
- Приказа МЧС России от 18.06.03 №313 «Об утверждении правил пожарной безопасности в Российской Федерации (ППБ 1-03)».

1.2 Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведение мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источника финансирования и ответственных за их выполнение.

Соглашение является необходимым приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания работодателем или уполномоченным его лицом. Контроль за его выполнением осуществляется непосредственно руководителем учреждения.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашениях по охране труда с учётом предложений Рострудинспекции и других федеральных органов надзора, работодателей, работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях, и иных уполномоченных работниками представительных органов. Мероприятия по охране труда, включаемые в соглашение, следует разделить на 5 самостоятельных разделов: организационные, технические, лечебно-профилактические и

санитарно-бытовые, а также мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности.

Перечень мероприятий соглашения по охране труда

№	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Административные мероприятия										
1	Участие в разработке мероприятий по обеспечению безопасности труда	чел.	1		3.09.2012г.	Руководитель учреждения	-	-	-	-
2	Участие в разработке мероприятий по обеспечению безопасности труда в соответствии с ТК РФ	-	по мере необходимости		I квартал	Руководитель учреждения Инженер по ОТ	-	-	-	-
3	Участие в разработке мероприятий по обеспечению безопасности труда в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ	чел.	по штату		в течение года	Руководитель учреждения Инженер по ОТ	-	-	-	-

<p>Ростехнадзора России от 29.01.2007 №57</p>										
<p>Разработка, издание (переработка) инструкций и других нормативных документов по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов, инструкций, CD-дисков в области охраны труда</p>	шт.	по мере необ- ходи- мости		в течен ие года	Инженер по ОТ уполномоч енные по ОТ	-	-	-	-	
<p>Привлечение к выполнению работ на мест по условиям труда в соответствии с требованиями Минздравоопр России от 29.08.2007 №589 и требованиями Руководства по санитарно-гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса Р 2.2.2006-05</p>	раб. место			IV кварт ал	Руководит ель учреждени я	2	2	-	-	
<p>Организация работ по охране труда, приобретение для них необходимых инструментов</p>	шт.	по мере необ- ходи- мости		в течен ие года	Инженер по ОТ	-	-	-	-	

осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Технические мероприятия

Ремонт зданий, сооружений, помещений, с целью выполнения нормативных санитарных требований и правил	объект			II квартал	Руководитель учреждения Зам. зав. по АХЧ	-	-	-	-	
---	--------	--	--	------------	---	---	---	---	---	--

Устройство защитных занавесок для обеспечения безопасности детей	объект			в течение года	Руководитель учреждения Зам. зав. по АХЧ Инженер по ОТ	-	-	-	-	
--	--------	--	--	----------------	--	---	---	---	---	--

Приведение в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации в области обеспечения пожарной безопасности электропроводки, электрооборудования, электротехнических устройств и электроцепей, находящихся в помещениях образовательными организациями	объект			в течение года	организация по электротехническим работам	-	-	-	-	
---	--------	--	--	----------------	---	---	---	---	---	--

01.10.08г Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами. В соответствии Минздравсоцразвития РФ от 04.07.2003г. №45 Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики и др.)									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Мероприятия по пожарной безопасности

21. Разработка, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	шт.			III Квартал 2012г	Зам.зав.по АХЧ Инженер по ОТ уполномоченные по ОТ	-	-	-	-
22. Обеспечение учреждения знаками	шт.			Квартал, в течен	Лица, ответственные за				

	безопасности, первичными средствами пожаротушения (огнетушители).				ие года	обеспечение пожарной безопасности						
23.	Организация обучения работающих и детей в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	объект			Квартал, в течение года	Руководитель организации Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности						
24.	Разработать инструкцию и план-схему эвакуации людей на случай возникновения пожара	шт.			Квартал, в течение года	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности						
25.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от храненияхлама.	объект			Квартал, в течение года	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности						