

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между трудовым коллективом и администрацией
муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения**

«Таловский детский сад «Солнышко»»

на 2017-2019 год(ы)

От работодателя

Заведующий МКДОУ
«Таловский д/с «Солнышко»

_____/Г.Э.Навьяйле/

От работников

Председатель общего собрания
трудового коллектива

_____/А.С.Ахара /

Принят на общем собрании
трудового коллектива МКДОУ
«Таловский детский сад «Солнышко»
Протокол № 8 от 15 мая 2017г.

2017 г
с.Таловка

I. Общие положения -----	3
II. Трудовой договор-----	4
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников -----	5
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству -----	6
V. Рабочее время и время отдыха -----	7
VI. Оплата и нормирование труда -----	8
VII. Гарантии и компенсации-----	10
VIII. Охрана труда и здоровья-----	10
IX. Контроль за выполнением коллективного договора -----	13
X. Пожарная безопасность -----	14
XI. Приложения:	
- Правила внутреннего трудового распорядка.	
- Перечень профессий и работ для прохождения медосмотра.	
- Положение о фонде оплаты труда.	
- Перечень профессий и должностей на обеспечение моющими и обезжиривающими средствами.	
- Перечень профессий и должностей на обеспечение средствами индивидуальной защиты.	
- Соглашение по охране труда.	

Коллективный договор.

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ «Таловский детский сад «Солнышко».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативно - правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Таловский детский сад «Солнышко» (далее – МКДОУ «Таловский детский сад «Солнышко») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники МКДОУ, являющиеся работниками трудового коллектива, в лице их председателя общего собрания трудового коллектива (далее – трудовой коллектив); - работодатель в лице его представителя – заведующего Навьяйле Галины Эвичановны.
- 1.4. **Работники**, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие данного Коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
Председатель общего собрания обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МКДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности МКДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации МКДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока 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 данного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МКДОУ.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего трудового коллектива:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о фонде оплаты труда;
 2. Соглашение по охране труда;

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами социальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 6. Другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления МКДОУ непосредственно работниками и через Собрание трудового коллектива: учет мнения 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 настоящим Коллективным договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МКДОУ;
 - внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - другие формы.

II. 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 МКДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, 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 заключается, как правило, 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 соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В Трудовом договоре оговариваются существенные 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. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном МКДОУ с учетом мнения Трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.
Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- 2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя МКДОУ, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия повышенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МКДОУ на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных 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 воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МКДОУ, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МКДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МКДОУ.

2.9. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МКДОУ.

3.3. Работодатель обязуется:

- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.3.4. 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.
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МКДОУ, по направлению МКДОУ или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т.д.).
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять работников 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.
- 4.2. В случае ликвидации организации (п.1 ст.81 ТК РФ) предварительное согласие трудовой коллектив при расторжении Трудового договора с работниками организации не требуется (ст.82 ТК РФ).
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из МКДОУ инвалидов.
- 4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников МКДОУ.
- 4.5. Стороны договорились, что:
 - 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при 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 более 10 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; Одиноким матери и отцы,

воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

- 4.5.2. 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.
- 4.5.3. При появлении новых рабочих мест в МКДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МКДОУ в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКДОУ.
- 5.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Администрацией с учетом мнения трудового коллектива согласно ТК РФ. Для педагогических работников:
- воспитатели - 25 час. (Письмо Министерства образования РФ №20-58-196/20-5 от 16.01.01, О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений)
 - музыкальный руководитель – 24.4 час.
 - инструктор физического воспитания - 30 час.
 - педагог-психолог - 36 час.
 - учитель-логопед - 20 час.
- Для технического персонала - 40 час.
- 5.3. 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 так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МКДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 5.6. Привлечение работников МКДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, установленном Положением о фонде оплаты труда.

5.7. Продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии со ст. 115-118 ТК РФ и составляет для работников МКДОУ «Таловский детский сад «Солнышко»:

- для педагогических работников – 66 календарных дня; (Приложение к Постановлению Правительства РФ от 13.09.94. №1052 Перечень образовательных и других учреждений, предприятий и должностей, работа в которых дает право на ежегодные удлиненные, оплачиваемые отпуска).
- для технического персонала – 52 календарных дней;
- для работающих у горячих плит – 52 календарных дня;
- для машинистов по стирке - 43 календарных дня;

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть осведомлен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9. Досрочный отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника и оформляется приказом за подписью работника.

Вне графика отпуска могут представляться для лечения по санаторно-курортной путевке, многодетным и одиноким матерям, а так же матерям, имеющим малолетних детей до 14 лет или детей-инвалидов.

5.10. В соответствии со статьями 101, 119 ТК РФ, и на основании постановления администрации Камчатского края от «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных учреждений социальной сферы с ненормированным рабочим днем», в соответствии с приказом главного Управления Образования администрации города от 128.12.2009г. №697/п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске руководителям МОУ с ненормированным рабочим днем» включить установленную настоящим приказом продолжительность отпуска в перечень должностей работников муниципальных учреждений с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, утвержденный коллективным договором, соглашением или другим нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников – 3 календарных дня, заведующему ОУ.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работнику по семейным обстоятельствам (свадьба, похороны, санаторно-курортное лечение и т.д.) согласно его заявлению и с разрешения администрации МКДОУ «Таловский детский сад «Солнышко» кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МКДОУ.

5.11.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МКДОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МКДОУ «Таловский детский сад «Солнышко» осуществляется на основе МРОТ работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по

результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в соответствии со ст. 136 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже двух раз в месяц, Днями выплаты заработной платы являются **10 и 28 числа каждого месяца.**

6.3.1. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о фонде оплаты труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с МРОТ;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.
 - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о фонде оплаты труда, локальными нормативными актами МКДОУ.

6.4.1. С **01.10.2011** года работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Камчатского края от **24.12.2004 № 13-2823** «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Камчатского края от **24.12.2004 № 13-2823** «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Камчатского края от **24.12.2004 № 13-2823** «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Камчатского края от **24.12.2004 № 13-2823** «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае (в случае ее существования).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МКДОУ, 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 представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

-при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размеров ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) сторожам производится в размере 35% часовой тарифной ставки, праздничные дни оплачиваются в двойном размере.

6.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты в размере от 20% до 30% оклада из надтарифного фонда учреждения.

6.9. Работодатель обязуется 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.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Производит премирование работников МКДОУ из премиального фонда (2% от фонда заработной платы) в соответствии с Положением о фонде оплаты труда МКДОУ «Таловский детский сад «Солнышко».

7.2. Согласно Постановлению администрации Камчатского края от **30.12.2004 г. № 598** **специалистам, впервые окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор, выплачивает ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 50%** от установленной тарифной ставки (оклада) соответствующего разряда ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы в течение первых пяти лет с момента окончания учебного заведения.

7.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.4. Выплачивает 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.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2. Провести в МКДОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников МКДОУ по охране труда на начало учебного года и летне - оздоровительного периода.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МКДОУ.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МКДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. 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.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в МКДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в МКДОУ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

IX. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

1. Стороны договорились, что:

9.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. 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 их разрешение - забастовки.

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

9.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Настоящий договор может быть перезаключен по согласованию сторон на следующий срок.

X. Пожарная безопасность.

1. **Администрация** обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения;

1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

1.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»;

1.7. Готовит инструкции по хранению пожара и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебных заведений в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий и учебных и вспомогательных помещений;

1.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах;

1.9. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебных

заведений). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении;

1.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

2. Стороны договорились:

2.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

2.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

2.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.