

Проведена уведомительная
регистрация в органе по труду

Утвержден общим
собранием работников

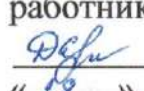
Протокол № 2
от 28.01.2019

Подписан 28.01.2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального дошкольного
образовательного казённого учреждения
«Детский сад «Теремок»
на 2019-2022 г.г.

Руководитель:
Заведующий МДОКУ
«Детский сад «Теремок»
 Е.В. Старовойтова
« 28 » января 20 19 г.



Представитель:
Председатель общего собрания
работников
 Е.А. Демченко
« 28 » января 20 19 г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>114 04 03</u> 20 <u>19</u> г.
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <u>начальник отдела</u> <u>Т.В. Преминко</u>

с. Касаткино
2019 г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОКУ «Детский сад «Теремок» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МДОКУ «Детский сад «Теремок», на улучшение социально-экономической защиты работников.

1.2. Стороны Договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – заведующего Старовойтовой Екатерины Владимировны,

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей – Председателя общего собрания работников учреждения Демченко Елены Анатольевны.

1.3. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Срок и действие Договора.

1.4.1. Договор заключается до 28.01.2022г.

1.4.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МДОКУ «Детский сад «Теремок» независимо от их должности (профессии), длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.4.3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения. Они оформляются в письменном виде и являются его неотъемлемой частью.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в МДОКУ «Детский сад «Теремок» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МДОКУ «Детский сад «Теремок».

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано пройти предварительный медицинский осмотр и предъявить Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствия) судимости;
- медицинскую книжку, установленного образца.

2.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись со следующими документами:

- Устав МДОКУ «Детский сад «Теремок»;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Иные локальные акты.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Отличник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования».

2.10. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке гигиенической подготовки и аттестации;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.13. Прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии со ст.77-84.1 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. В области оплаты труда

3.1.1. Зарботная плата выплачивается работнику не реже чем два раза в месяц 15-го и 30-го числа каждого месяца, перечисляется на указанный работником счет в банке.

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

3.1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом Амурской области на соответствующий год.

3.1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.5. Зарботная плата работников МДОКУ максимальными размерами не ограничивается, за исключением заработной платы руководителя учреждения и его заместителя, которая устанавливается отделом образования администрации Архаринского района.

3.1.6. Система оплаты труда в МДОКУ устанавливается положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Договором и являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.1.7. В отношении каждого работника уточняется и конкретизируется его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

3.1.8. Должностные оклады работников, размеры и сроки увеличения окладов устанавливаются администрацией МО «Архаринский район», в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.1.9. Наименование должностей и профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям согласно «Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94», которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти.

3.1.10. Штатное расписание МДОКУ утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с начальником отдела образования администрации Архаринского района и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание МДОКУ приказом руководителя могут вноситься изменения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.1.11. Заработная плата руководителя МДОКУ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителю учреждения и его заместителю определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- руководителю учреждения - отделом образования администрации Архаринского района;
- заместителю руководителя учреждения - руководителем МДОКУ.

3.1.12. Оплата труда педагогических работников МДОКУ производится на основе должностного оклада, рассчитанного в зависимости от образования, стажа работы и квалификации работника, а также компенсационных выплат.

3.1.13. Заработная плата работников МДОКУ состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам МДОКУ устанавливаются руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).
 - выплаты руководителям структурных подразделений и специалистам за работу в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях).
- Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2.2. Повышение оплаты труда работников МДОКУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной

оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов и не более 12% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря текущего года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения общего собрания работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

- при исполнении обязанностей вспомогательного персонала в размере от 30 до 100 процентов заработной платы отсутствующего работника согласно штатному расписанию МДОКУ;

- при исполнении обязанностей руководителя и воспитателя в размере не более 30% от заработной платы отсутствующего работника.

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени. Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного

оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

- заведование учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, уход за живым уголком МДОКУ – до 200 рублей в месяц,
- ответственный за безопасность и чистоту территории МДОКУ – до 400 рублей ежемесячно,
- работа с сайтом МДОКУ – до 1500 рублей ежемесячно,
- кружковая работа – до 1500 рублей в месяц

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте МДОКУ.

3.2.4. Выплаты за работу южных районах Амурской области устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.5. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему МДОКУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

3.2.6. Решение о введении соответствующих выплат принимается МДОКУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденного ФОТ на соответствующий год.

3.2.7. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МДОКУ, в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 и постановлением главы района от 22.04.2015 № 402 работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

3.3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

3.3.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с отделом образования администрации Архаринского района, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работа в условиях эксперимента;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

3.3.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

3.3.5. В целях стимулирования работников МДОКУ к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 10-15 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 20-30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске,

а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим и руководящим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.

3.3.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

3.3.8. Премирование осуществляется по решению руководителя МДОКУ при согласовании с трудовым коллективом учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителя руководителя, воспитателя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению воспитателя.

3.3.9. По итогам учебного и календарного года выплачивается премия к празднику «День воспитателя», «8 Марта» для женщин, к «23 Февраля» для мужчин. Размер премии составляет от 500 до 2000 рублей.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.3.10. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания – 30 процентов;

- за ведомственные награды; кандидаты наук; доктора наук - 20 процентов.

3.3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах лимитов бюджетных обязательств выделенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.3.12. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

3.3.13. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы конкретного работника не ограничен.

3.3.14. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

3.3.15. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины с соблюдением норм действующего законодательства Российской Федерации.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель разрабатывает и утверждает Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников учреждения, регламентирующие рабочее время и время отдыха Работников.

4.2. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

4.3. Продолжительность рабочей недели на 1,0 ставки: - для административно-управленческого персонала (заведующий) – 36 часов, ненормированный;

- для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала - 36 часов для женщин и 40 часов для мужчин;

- для педагогических работников - 36 часов.

- для сторожей - согласно графика работы.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, установленные статьей 112 ТК РФ.

4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней. Педагогическим работникам и педагогическому административно управленческому персоналу предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней. Работнику с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня.

4.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительностью.

4.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с общим собранием работников учреждения до 15 декабря текущего года.

4.10. По результатам специальной оценки условий труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда 7 календарных дней.

4.11. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в частности:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней в году;
- бракосочетание детей – три рабочих дня;
- работникам на весенне-осенние работы на приусадебных участках – до 4 календарных дней в году;
- работникам на сборы детей в школу – до 3 календарных дней в году;
- по другим причинам по договоренности сторон, с согласия работодателя.

4.12. Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального (педагогического) образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточных и итоговых аттестаций.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.14. работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией МДОКУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Гарантии

5.1.1. Работникам предоставляются оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников в день последнего звонка (при совпадении с выходным днем, предоставляется в другой день месяца);
- смерть детей, родителей, супруга, супруги, родных братьев и сестер - пять рабочих дней;
- переезд на новое место жительства (жилье, приобретенное в собственность) - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал.

5.1.2. Для детей сотрудников МДОКУ предусматривается внеочередное предоставление мест в дошкольном учреждении.

5.1.3. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением штата, гарантируется возможность пользования услугами МДОКУ на равных с работающими условиях в течение двух лет после увольнения.

5.2. порядок оказания материальной помощи

5.2.1. На основании постановления от 19.06.2015 N 840 при наличии в МДОКУ экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка у работника выплачивать ему материальную помощь в размере три тысячи рублей. Если оба родителя являются сотрудниками МДОКУ, то материальная помощь выплачивается одному из них.

- смерти детей, родителей, супруга, супруги, родных братьев и сестер в размере социального пособия на погребение. В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь в размере социального пособия на погребение выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, наводнение, хищение имущества) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику – единовременная материальная помощь в размере до пяти тысяч рублей. ;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы- единовременная материальная помощь в размере до трех тысяч рублей;

- приобретение централизованно санаторно-курортных и оздоровительных путевок за счет средств фонда социального страхования по согласованию с общим собранием работников учреждения, с учетом анализа заболеваемости работников МДОКУ. Путевки выделять согласно Инструкции о распределении и выделении санаторно-курортных путевок в учреждениях образования;

- в размере пяти должностных окладов педагогам, проработавшим в округе не менее 20 лет, прекратившим трудовые отношения с МДОКУ при выходе на пенсию по возрасту, другим сотрудникам МДОКУ при тех же условиях – два должностных оклада.

5.2.2. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель МДОКУ на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – начальником отдела образования администрации Архаринского района, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя МДОКУ.

5.3. выплаты единовременных премий

5.3.1. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

5.3.2 Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель МДОКУ, а руководителю учреждения – отделом образования администрации Архаринского района.

Размер премии определяется приказом руководителя МДОКУ в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

5.4. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий работы в структурных подразделениях ДООУ и охраны жизни, здоровья, труда и безопасности Работников, воспитанников (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель в целях реализации своих полномочий:

- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда;
- своевременно и в должном объеме проводит инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и техники безопасности, стажировку и проверку знаний в области охраны труда и техники безопасности (ст. 212 ТК РФ);
- ведет жесткий учет и контроль за исправностью опасных устройств и оборудования ДООУ, посредством отражения неисправностей и бытовых поломок в журнале неисправности и бытовых поломок;
- организует в соответствии с нормами действующего законодательства проведение предварительных, периодических, углубленных медицинских осмотров (обследований), включая внеочередные медицинские осмотры Работников (ст. 212, 213, ТК РФ);
- в рамках законодательно установленных нормативов обеспечивает отдельные категории Работников, занятых в профессиях и должностях утвержденных в приложении № 1 к настоящему договору, спецодеждой и иными средствами индивидуальной защиты.

6.3. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями ДООУ по охране труда;
- применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с назначением и инструкциями;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ДООУ;
- проходить периодические медицинские осмотры.

VII. ГАРАНТИИ ПРАВ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Стороны согласились:

- соблюдать права и гарантии общего собрания работников учреждения, способствовать его деятельности;
- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, для проведения общего собрания работников учреждения. Нормативно – правовые акты, локальные акты, касающиеся социально – трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с общим собранием работников учреждения;
- не препятствовать представителям общего собрания работников учреждения посещать все помещения МДОКУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставлять общему собранию работников учреждения по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам;

7.2. Стороны согласились, что представления общего собрания работников учреждения о нарушении законодательства о труде и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

7.3. Стороны договорились, что работодатель и общее собрание работников учреждения согласовывают формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность согласно действующему законодательству.

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

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МДОКУ «Детский сад «Теремок».

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

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

8.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

IX. ПОДПИСИ СТОРОН

Заведующий МДОКУ «Детский сад
«Теремок»

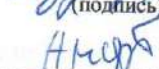
 Е.В. Старовойтова

 2019 год

Совет трудового коллектива


(подпись)


(подпись)


(подпись)

«28» января 2019 год

СП И С О К
должностей и профессий, которым предоставляется
бесплатная одежда и средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
2.	Уборщик служебных помещений	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
3.	Повар	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником;	2 шт.
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
4.	оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спец-одежды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или;	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 комплект
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником;	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием;	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	дежурные

Основания: Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

СПИСОК
должностей и профессий, которым предоставляется
дополнительный оплаченный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
за ненормированный рабочий день		
1.	Заведующий	3
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда		
2.	Повар	7

Основания: Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 119 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем»; Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».