

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №2 п. Калевала»
(МБДОУ «Детский сад №2 п.Калевала»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №2 п. Калевала»

на 2020 - 2023 годы.

От работодателя
Заведующая
МБДОУ «Детский сад №2 п.
Калевала»

М.В. Семенова



дата: 14.10.2019

От работников:
Инспектор по кадрам

Т.Ф. Туоми

Т.Ф. Туоми
(подпись)

дата: 14.10.2019

Зарегистрирован в Министерстве ^{Управления} социальной защиты, труда и занятости
Республики Карелия

регистрационный № 07/2019

дата регистрации: 28 октября 2019 года.

Копии оного ТО и ТЭУТ Су О.А. Сергиева

2019г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 п. Калевала».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники учреждения в лице их представителей, избранных Общим собранием работников учреждения;
- ✓ работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

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

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

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

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

2. Трудовые отношения.

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, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным 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.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп количества воспитанников, 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).

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

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие

причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.7. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем два месяца, если иное не предусмотрено трудовым Кодексом.

2.8. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.9. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.10. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

2.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.12. Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.13. Уменьшение или увеличение объема работы в течение учебного года по сравнению с объемом работы, оговоренным в трудовом договоре или приказе заведующей возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - ✓ сокращения количества групп;
 - ✓ возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года;
 - ✓ восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Объем работы работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.14. Работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ

2.16. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. 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 учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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 образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам согласно ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.3.2. 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.

4.3.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

5.2. Для работников Учреждения, кроме сторожей и операторов теплового пункта устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота и воскресенье.

Для мужчин устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для женщин устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

5.3. Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.

5.4. Продолжительность рабочего дня педагогических работников и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени на учебный год. Для сторожей и операторов теплового пункта графики работы утверждаются Работодателем за один месяц.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника.

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

5.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается Работодателем, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения.

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

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 календарных дня.

Перечень должностей, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда, является Приложением № 3 к настоящему Коллективному договору.

5.8. Ежегодные дополнительные отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляются продолжительностью 24 календарных дня.

5.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.10. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- ✓ для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 календарный день;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

5.11. Предоставлять по заявлению педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад №2 п. Калевала» длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года.

6. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, законодательством Республики Карелия, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 п. Калевала», в соответствии со штатным расписанием.

Штатное расписание учреждения утверждается Руководителем с согласованием с Администрацией Калевальского муниципального района и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 п. Калевала», показателей и критериев оценки результативности труда работников.

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.5. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н.

Размеры окладов (должностных окладов) работников занимающих должности служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247нг «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов работников Учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующему квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

6.6. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе устанавливать доплаты работникам:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполненных работ – по соглашению сторон;
- за выполнение наряду со своей основной работы обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) – по соглашению сторон;

6.7. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы (в соответствии со ст.154 ТК РФ);
- за вредные условия труда в размере не менее 4% должностного оклада, согласно специальной оценке условий труда. Перечень должностей, связанных с вредными условиями труда, является Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

6.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 10 числа следующего месяца и выдача аванса 25 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку условий труда.

7.2. 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).

7.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.5. 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.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

8.10. 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.

8.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.12. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации работникам

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о Порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда в отпуск и обратно, принятым в Калевальском районе.

8.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.4. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда учреждения.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Стороны договорились, что:

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

9.1.2. 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 разрешения - забастовки.

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

9.1.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.1.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

К настоящему коллективному договору прилагается:

- ✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 1);
- ✓ Перечень лиц, связанных с вредными и тяжелыми условиями труда (Приложение № 2);
- ✓ Перечень должностей, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные условия труда (Приложение № 3).

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 2 п. Калевала»

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами.

- ✓ Сторож
- ✓ Оператор теплового пункта
- ✓ Дворник
- ✓ Машинист по стирке и ремонту белья
- ✓ Подсобный рабочий кухни
- ✓ Повар
- ✓ Младший воспитатель
- ✓ Слесарь – электрик
- ✓ Заведующий хозяйством
- ✓ Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 2 п. Калевала»

Перечень лиц, связанных с вредными и тяжелыми условиями труда.

Наименование профессии	Размер компенсационной выплаты
Повар (работа у горячих плит, электро – жаровых шкафов)	4 %
Младший воспитатель (работа с использованием дезинфицирующих и моющих средств)	4 %
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (климатические условия)	4 %
Подсобный рабочий кухни (работа с использованием моющих и дезинфицирующих средств)	4 %
Машинист по стирке и ремонту белья (работа с электрооборудованием, работа с использованием моющих средств)	4 %
Дворник (климатические условия)	4 %

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 2 п. Калевала»

Перечень должностей, которым предоставляются дополнительные
оплачиваемые отпуска за вредные условия труда.

Наименование профессии, должность	Количество дней
Повар (работа в горячем цехе с постоянным источником тока (по результатам специальной оценки условий труда	7 календарных дней

Настоящее дело содержит
(13) *тысяча* листов
прошитых и пронумерованных
Заведующей МБДОУ «Детский
сад № 2 п. Калевала
М.В. М.В. Семеновой

