Регистрационный лист коллективного договора

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

МКДОУ Детский сад «Василек»

(название организации)

Курганская область, Катайский район, с.Корюково, ул.Куйбышева,3

село Корюково8- 352-51-2-77-52

(место нахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

«3» июня 2015г

№ регистрации 15-06012

Правительство Курганской области
Главное управление по труду и занятости населения Курганской области

1.Стороны подписавшие коллективный договор:

- 1.1.Представитель работодателя

Заведующий МКДОУ Саутбаева Гульнара Жулдубаевна

(Ф.И.О., должность)

1.2.Представитель работников Палышева Анастасия Анатольевна

(Ф.И.О., должность)

2.Договор подписан « 24 » февраля20 15 года

- 3.Срок действия договора
- « 03 »апреля 2015 года по «03»апреля 2018 года.

4.Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

Регистрационные листы изменений

5.Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6.Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

Выписка

Российская Федерация

Министерство образования

Курганская область, Катайский район

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

МКДОУ Детский сад «Василек» с.Корюково

Приказ

от 20 февраля 2015 года №1

Об образовании комиссии по ведению

Коллективных переговоров, подготовке

Проекта, заключению и контролю

Выполнения коллективного договора.

На основании ст.35 Трудового Кодекса Российской Федерации и предложением Российской Федерации и предложением профсоюзного комитета

Приказываю:

1.Организовать постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора, включив в нее представителей от работников и работодателя в составе 3 человек.

От работников:

- Палышева Анастасия Анатольевна, представитель трудового коллектива

- Поздеева Валентина Николаевна – повар

От работодателя:

Саутбаева Гульнара Жулдубаевна.

Кобякова Елена Викторовна

Комиссии приступить к работе с 24 февраля 2015 года.

Заведующий МКДОУ _____ Г.Ж.Саутбаева

Согласовано _____А.А. Палышева

Выписка

Из протокола собрания трудового коллектива
МКДОУ Детский сад «Василек»
село Корюково

от 24 февраля 2015 года
Всего работников организации – 5 человек.
На собрании присутсутствует -5 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ

Заслушав руководителя Саутбаеву Г.Ж. заведующего МКДОУ Детского сада «Василек», рассмотрев предлагаемый проект коллективного договора с приложениями на2015 -2018г собрание:

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Информацию руководителя Саутбаевой Г.Ж. заведующей детского сада «Василек» предлагаемый проект коллективного договора на 2015 – 2018 годы, принять к сведению.

2. Коллективный договор - утвердить.

3. Уполномочить представителя трудового коллектива Палышеву А.А. подписать коллективный договор на 2015 -2018 годы от имени работников учреждения(избрана тайным голосованием).

Результаты голосования: «ЗА» - 5 человек, «ПРОТИВ» - нет.

Председатель собрания: _____ Г.Ж.Саутбаева
Секретарь собрания: _____ В.Н.Поздеева

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
Детский сад «Василек»
Г.Ж. Саутбаева
«24» февраля 2015 г.

Согласовано:
представитель трудового
коллектива МКДОУ
Детский сад «Василек»
А.А.Палышева
« 24» февраля 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на
2015 -2018гг. между работодателем МКДОУ Детский сад «ВАСИЛЕК» и работниками

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Василек»(далее – ДОУ), а также определяет взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1. Наименование организации

МКДОУ Детский сад «Василек» ул.Куйбышева,3 село Корюково, Катайского района, Курганской области.

2. Организационно-правовая форма собственности муниципальная

3. Стороны, подписавшие коллективный договор

(ф.И.О., должность):

от имени работодателя – заведующая МКДОУ Детский сад «Василек»
Саутбаева Гульнара Жулдубаевна.

от имени работников - представитель трудового коллектива МКДОУ Детский сад «Василек»
ПалышеваАнастасия Анатольевна

4.Численность работающих в организации 5 человек

5.Дата принятия коллективного договора 24февраля 2015 года

6.Срок действия коллективного договора 3 года
(с 03 апреля 2015г. по 03апреля 2018г.)

7.Коллективный договор с приложениями представлен на 38 страницах

8.Количество разделов в договоре 10, в том числе:

- ☐ Общие положения
- ☐ Трудовые отношения;
- ☐ профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- ☐ гарантии содействия занятости, регулирование увольнений;
- ☐ рабочее время и время отдыха;
- ☐ оплата и нормирование труда;
- ☐ охрана труда;
- ☐ социальные гарантии, льготы, компенсации;
- ☐ Механизм социального партнерства и гарантии деятельности трудового комитета
- ☐ контроль заходом выполнением коллективного договора.

9.Количество приложений 8 , в том числе:

- ☐ выписка из протокола собрания трудового коллектива
- ☐ правила внутреннего трудового распорядка;
- ☐ положение об оплате труда работников МКДОУ Детский сад «Василек»
- ☐ перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение спец. одежды
- ☐ соглашение по охране труда;
- ☐ штатное расписание
- ☐ комиссия по трудовым спорам
- ☐ комиссия по охране труда

Рекомендовано:

Согласно «Перечню типовых управленческих документов, образующихся в деятельности учреждения с указанием срока хранения» (ст.275, М.2002г), разработанного НИИ СТАТ.

Россархива, хранить коллективный договор в организации постоянно

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Детский сад «Василек»(далее – ДОУ), а также определяет взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.
1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Устав МКДОУ Детский сад «Василек»;
- Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ(приложение № 1).
1.3. Целью коллективного договора является обеспечение социального партнерства, выработка и проведение согласованной социально-трудовой политики, предоставление дополнительных гарантий работникам образования по сравнению с действующим законодательством и нормативными актами.
1.4. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.
Администрация признает членов трудового комитета единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по всем вопросам социально-трудовых отношений.
1.5.Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ. (В соответствии со ст. 377 ТК РФ).
1.6.Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу 03с.04 2015г.
В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
При наступлении условий, требующих изменения или дополнения, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Все изменения и дополнения производятся в порядке, предусмотренном ТК РФ для его заключения, и являются приложением к коллективному договору.
1.7. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.
Коллективные споры, связанные с невыполнением пунктов коллективного договора, рассматриваются в соответствии со ст. 398-418 ТК РФ.
1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.10. При смене формы собственности ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.11. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.12. Коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов работников, соблюдение сторонами законов и других нормативно-правовых актов.

2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и ДОУ, возникшие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ» и другими нормативными документами.
2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ.
2.3.**Администрация обязуется:**
2.3.1. Заключать трудовой договор о приеме на работу в письменной форме на определённый (срочный) и неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в тех случаях, которые предусмотрены ст. 59 ТК РФ;
2.3.2. Ознакомить вновь принимаемого работника со следующими документами под роспись :

- приказом о приеме на работу;
- Уставом МКДОУ Детский сад «Василек»;
- лицензией на право ведения образовательной деятельности;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.3.3. Выдавать один экземпляр трудового договора, подписанный двумя сторонами, работнику на руки, а другой - хранить в личном деле работника.

2.3.4. Привлекать работников ДОУ к работе, не обусловленной трудовым договором, только с их письменного согласия и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых ДОУ является основным местом работы,
как правило, сохранять объем учебной нагрузки и преемственность работы в группах, установленные в предыдущем году;

2.3.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года допускается только в случаях и порядке, установленном п. 1.6.-1.8. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденном ПриказомМинобрнауки России от 22.12.2014 N 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

2.4. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных и технологических условий труда (изменение количества групп, изменение комплектования воспитанниками, изменение учебного плана, а также изменение образовательных программ).

2.5. Об изменении определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в ДОУ работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.6. При проведении тарификации педагогов объем учебной нагрузки устанавливать приказом руководителя МКДОУДетский сад»Василек» по согласованию с представителем трудового комитета.

2.7. При расторжении трудового договора по инициативе администрации производить увольнение работника, при обязательном участии председателя трудового комитета.

2.8. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим Трудовым законодательством и данным коллективным договором, являются недействительными.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд 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 в соответствии с перспективным планом.
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, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы 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.
3.3.5.Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.
3.3.6.Аттестация педагогических работников: Работодатель обязуется:
1. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями ДОУ, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.
2. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Главного управления образования Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под роспись.
3. В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определён список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.
4. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определять с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.
5. При направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с его содержанием работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не позднее, чем за месяц до проведения аттестации.
6. Всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности основывать и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.
7. Информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, довести до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.
8. Обеспечить за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.
9. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов практической деятельности педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории.
10. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

11. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

12. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами трудового комитета, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа трудового комитета.

13. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

14. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог -организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности)
2	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
3	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
4	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования

5	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования

15. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

16.4. Аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;

б) беременные женщины;

в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» пункта данного Порядка, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «д» пункта данного Порядка, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

Стороны договорились:

4.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией итрудовым договором.

4.2. Администрация обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов сообщить в письменной форме об этом выборному органу трудовому комитету организации ДОУ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (считать массовым увольнение 10% от числа работающих до 100 человек). Все вопросы, связанные с сокращением штатов, предварительно рассматривать с учетом мнения трудового комитета.

4.3. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в ДОУ в течение года в случае появления вакансий.

4.4. Администрация предупреждает работника о предстоящем сокращении персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на работу при сокращении штатов имеют:

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, имеющие более длительный непрерывный стаж работы в ДОУ;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- работники, имеющие студентов ВУЗов и ССУЗов до окончания их учебы

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим законодательством п.1.3. постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе (далее – Постановление) предусмотрено, что с 1 января 1991 г. для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

- воспитатель – 36 часов в неделю;
- руководящих и других работников ДОУ – 36 часов в неделю.

Работникам ДОУ рабочее время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

За нормативную часть рабочего времени считать норму часов, за которые им выплачивается ставка заработной платы.
5.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета по письменному приказу руководителя и с оплатой труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
5.3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с трудовым комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ.
График отпусков составлять не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях только с письменного согласия работника.
5.4. В соответствии с действующим законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется непедагогическим работникам продолжительностью 28 календарных днейи 42 календарных дня – педагогическим работникам ДОУ.
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ), кроме работников в возрасте до 18 лет, работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, беременных женщин.
5.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ):
- машинист по стирке белья – 7 календарных дней;
- повара – 7 календарных дней.
5.6. В соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказом № 3570 от 7 декабря 2000г. Министерства Образования РФ «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года» предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом МКДОУ Детский сад «Василек».
5.7. В соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.
Администрация обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы сроком:
- 5 календарных дней работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, для проводов сына в армию ипо другим семейным обстоятельствам;
- 14 календарных дней - работникам, имеющим ребенка - инвалида до 18-ти лет; имеющим двух и более детей до 14-ти лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14-ти лет, работающим пенсионерам по старости, родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- 60 календарных дней - работающим инвалидам.
5.8. Работники привлекаются к работе, не обусловленной трудовым договором (работа на территории, охрана учреждения, мелкий ремонт) лишь с их добровольного согласия (возможна дополнительная компенсация). Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.
.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.
6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Администрации Катайского района Курганской области в условиях реализации отраслевой системы оплаты труда с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

6.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением «Об оплате труда работников МКДОУ Детский сад «Василек», утверждаемым работодателем МКДОУ Детский сад «Василек» по согласованию с трудовым коллективом (Приложение №2).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением « Об оплате труда МКДОУ Детский сад «Василек» для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

6.2.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.4 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

6.2.5. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами , установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% базовой ставки , производятся компенсационные выплаты работникам:

- работникам пищеблока (повару);
- младшим воспитателям;
- машинисту по стирке белья;

6.2.6 Оплату труда в ночное время (с10часов вечера до 3 часов ночи) производить в повышенном на 35% размере.

6.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.2.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.2.9. Работа, не входящая в должностные обязанности работников (руководство методическими объединениями педагогов, творческими группами, издательская деятельность и др.), оплачивается из фонда стимулирования.

6.2.10. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, образование являются обязательными.

6.2.11.На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

6.2.13.Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 10 и 25 числа каждого месяца.

6.2.14.Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.2.15.Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

6.2.16.При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6.2.17. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.2.18. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

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

6.3 Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка

6.3.2.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 0,03 % (1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.ОХРАНА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить прохождение обязательных медицинских и профилактических осмотров педагогическими работниками ДОУ за счет средств учредителя. Иные работники ДОУ проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) за свой счет.

7.2. Проводить в ДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам определять необходимые средства на охрану труда.

7.3. Обеспечить работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 3).

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУобучение и инструктаж по охране труда,стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасных методов и приемов выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Своевременно проводить инструктаж со всеми работниками ДОУ по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Сохранять за работником место исредний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением охраны труда не по вине работника.

7.6. Обеспечить работников детского сада аптечкой первой медицинской помощи.

7.7. Ежегодно разрабатывать соглашение по охране труда, в которое включать конкретные мероприятия по улучшению условий и охране труда в ДОУ (приложение № 4). Два раза в год проводить проверку выполнения соглашения по охране труда.

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующему законодательству (ст. 227-231 ТК РФ).

7.10. Провести выборы общественного (внештатного) инспектора или уполномоченного по охране труда, создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

Трудовой комитет:

- систематически, не реже 2-х раз в год, осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда в ДОУ;
- принимать активное участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- при выделении сотрудникам путевки на санаторно-курортное лечение ходатайствовать перед Администрацией о переносе им очередного отпуска на срок действия путевки, либо предоставлять возможность использовать это время без сохранения заработной платы;
- консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их законных прав на охрану труда и здоровья;
- вести учет средств социального страхования, один раз в год информировать коллектив о расходовании средств соцстраха на оплату пособий, больничных листов.

8.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Администрация обязуется:

8.1. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя при несоответствии занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

8.2. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов практической деятельности педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории продолжительностью: (1 экспертиза – 1 календарный день, 2 и более экспертизы – 3 календарных дня).

8.3. Обеспечить педагогическим работникам, получающим второе образование по специальностям, включенным в перечень недостающих педагогических специальностей, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.
8.4. На период курсов повышения квалификации, прохождения процедуры соответствия должности, учебного отпуска за работником сохраняется место работы, должность.

9. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОМИТЕТА

9.1. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим коллективным договором. В соответствии со ст.27 и 53 ТК РФ работодатель согласовывает проекты распоряжений и приказов, затрагивающих социально-экономические, трудовые интересы ДОУ с трудовым комитетом.

- ☐ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ☐ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ☐ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ☐ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ☐ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ☐ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ☐ установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Представитель трудового коллектива обязуется:

9.2.Предоставлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии ТК РФ.
9.3.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9.4.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
9.5.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
9.6.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
9.7.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
9.8.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

10.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном законом порядке.
10.2. Стороны обязуются не реже 2-х раз в год осуществлять контроль над ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.
При решении вопросов в рамках заключенного коллективного договора стороны будут избегать конфронтации, и стремиться к нахождению взаимоприемлемого решения.
10.3. Для решения коллективных споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ.