

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»

641310, Курганская область, Кетовский район, село Кетово, ул. Стадионная, д. 20А
8(35231)38490



Зарегистрировано

"31" марта 2023 года

№ регистрации 23-08-08

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Кривоногова Зимфира Биктимировна, заведующий

1.2. Представитель работников

Тарасова Наталья Леонидовна, старший воспитатель

2. Договор подписан "01" марта 2023 г.

3. Срок действия договора

с "01" марта 2023 г. по "28" февраля 2026 г.

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

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____

Муниципальное казенное дошкольное образовательное
учреждение
«Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01 марта 2023 года до 01 марта 2026 года

От работодателя:

Заведующий МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»

Кривоногова З.Б.

От работников:

представитель трудового коллектива

Тарасова Н.Л.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель, в лице заведующего муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4» (далее Учреждение) Кривоноговой Зимфиры Биктимировны, именуемый далее «Работодатель», и работники Учреждения в лице их уполномоченного представителя Тарасовой Натальи Леонидовны (далее – представитель ТК).

1.3. Стороны согласились, что представитель работников Учреждения выступает в качестве полномочного представителя работников Учреждения, при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда /доплат и надбавок/, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.4. *Предмет коллективного договора.*

а) Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации и льготы, предоставляемые работодателем.

б) В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ описаны для разрешения через коллективный договор.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Представитель работников Учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, изменения типа муниципального учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и

положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Общие обязательства.

- а) Работодатель признает право представителя работников Учреждения на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, осуществление контроля над его выполнением.
- б) Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», территориальным трехсторонним соглашением между Управлением народного образования администрацией Кетовского района, представителем руководителей общеобразовательных учреждений и Кетовской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 – 2025 годы и иных нормативных правовых актах.

1.13 Работодатель обязуется:

- а) добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- б) обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- в) учитывать мнение представителя работников Учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива Учреждения;
- г) предоставлять представителю работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;
- д) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- е) рассматривать представление представителя работников Учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанному органу.

1.14 Представитель работников Учреждения обязуется:

- а) нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- б) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

1.15 Работники обязуются:

- а) полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- в) способствовать повышению эффективности работы по организации, росту производительности труда;
- г) беречь имущество Учреждения;
- д) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01 марта 2023 года и действует в течение 3 лет, до 01 марта 2026 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения (организации) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором учреждения (организации).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательными актами.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. 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.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 ТК РФ)

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.8. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77,78,79,80, 81, 83,84 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять представителю работников Учреждения проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Стороны договорились, предоставлять преимущественное право при сокращении штатов или численности работников:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ);

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- *семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию)*

- *лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;*

- *работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;*

- *инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества.*

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

2.15. *Запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с сотрудником, попавшим под частичную мобилизацию, а также заключивших контракт на прохождение военной службы, либо заключивших контракт на добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Трудовой договор с ним необходимо приостановить до окончания срока службы. В период приостановки трудового договора за работником сохраняется не только рабочее место, но и все социально-трудовые гарантии. Период приостановки включается в трудовой стаж. Работник может вернуться на работу в течение трех месяцев после демобилизации или окончания военного контракта. После демобилизации работнику в течение полугода после выхода на работу предоставляется преимущественное право на очередной отпуск.(ст.351.7 ТК РФ)*

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Педагогическим работникам Учреждения с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ТК РФ ст.333) - не более 36 ч. в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

Рабочее время сторожей определяется в соответствии с условиями работы детского сада и невозможностью соблюдения установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени для сторожей.

Учетный период устанавливается – один год (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отработанные сверхурочные часы оплачиваются согласно ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 99, 152 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.2. В Учреждении 5 дневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота, воскресенье (ст. 100 ТК РФ).

Стороны согласились, что:

3.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), Уставом Учреждения, трудовым договором, должностными инструкциями работников и функциональными обязанностями, возлагаемыми на них.

3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится согласно 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников Учреждения составляет 28 календарных дней, педагогических работников – 42 календарных дня, учителя-логопеда – 56 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст. 124 ТК РФ):

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при выполнении работником государственных обязанностей *если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;*
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам с ненормированным рабочим днем. Данный отпуск предоставляется заведующему, заместителю заведующего по хозяйственной работе, заведующему хозяйством - 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

Предоставлять всем работникам один раз в три года, освобождение от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы и Среднего заработка. А так же, работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет освобождение от работы на прохождение диспансеризации два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (Федеральный закон от 03.10.2018 №353-ФЗ).

3.7. Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лицам, ухаживающим за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.8. Стороны договорились:

а) В соответствии со ст. 335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком до одного года педагогическим работникам согласно ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ» - предоставлять дополнительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

б) Предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- женщинам, работающим в сельской местности 1 дополнительный выходной день в месяц (ст.263 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней.

В других случаях такие отпуска предоставляются по соглашению между работником и работодателем.

г) Предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы

- регистрации брака – до 2-х дней,

- смерти близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети) - до 3-х дней

3.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

Во время проведения текущего (косметического) ремонта, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в данное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала периода ремонта, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 «Особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время)» (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536). Оплата труда работников за время ремонта производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу ремонта.

В период ремонта педагогические работники и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.10. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, работающим на группах, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

3.12. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. Оно не включается в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1. Системы оплаты труда работников образовательного Учреждения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Фонд оплаты труда в Учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждения.

4.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

– базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;

– стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-

вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения (организации) на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с представителем работников Учреждения (ст.135 ТК РФ). В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель работников Учреждения.

4.5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.6. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Стимулирование руководителей осуществляется на основании Положения, утверждаемого Учредителем. Средняя заработная плата руководителя не может превышать установленный Учредителем коэффициент кратности к средней заработной плате работников учреждения.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. Выплата заработной платы работникам осуществляется в соответствии со ст. 136 ТК РФ не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за расчетным, каждого месяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём она производится накануне.

4.10. 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 [представителя трудового коллектива](#) в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.11. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада, надбавки;

- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада, надбавки в период пребывания в отпуске, его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада, надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (ставка), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями и по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (приложение № 6).

4.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.15. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в образовательном учреждении по вине работодателя, сохраняется заработная плата в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

4.16. Оплата времени простоя (ст.157 ТК РФ):

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного

оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя;

- по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст.157 ТК РФ).

4.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.18. Работникам образования, проживающим в сельской местности, предоставляются льготы по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с законодательством.

4.19. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

4.20. *Для социальной поддержки молодых специалистов заключившим трудовой договор о работе по педагогической специальности, установить ежемесячно к заработной плате на условиях стимулирования труда молодых специалистов в течение первого года работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования в размере 3 000 (трех тысяч) рублей*

4.22. Работодатель обязан:

- производить своевременно и в полном объеме отчисления в *Социальный фонд России*;

- предоставлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной платы каждому работнику;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

4.23. Работодатель совместно с администрацией муниципального образования своевременно и в полном объеме в соответствии с действующим законодательством осуществляет выделение средств на предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период и для погашения долгов.

4.24. Работодатель за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств оказывает материальную помощь работникам:

а) при выходе на пенсию - 3 000 руб.,

б) юбилярам (женщинам – 50,55 лет, мужчинам – 50, 60 лет) – 2 000 руб.

-

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемой учреждением.

5.2.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

5.2.2. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

5.2.3. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

5.2.4. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления.

5.2.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

5.3.1. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии в форме электронного документа через электронный портал «Госуслуги»

5.3.2. В заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

5.3.3. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

5.3.4. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

5.3.5. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

5.3.6. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

5.3.7. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

5.3.8. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

5.3.9. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, вступает в силу со дня его вынесения.

5.3.10. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников Департамент образования и науки Курганской области издает распорядительный акт об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, который размещают на официальном сайте в сети "Интернет".

5.3.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.3.12. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получившими почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности.

- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности

инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне.

- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;

5.3.13. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), 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 переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);

- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);

- 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
1.	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), методист, старший методист
2.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
3.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования
4.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования
5.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
6.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
7.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
8.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
9.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор
10.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог - организатор
11.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
12.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы

		безопасности жизнедеятельности»
13.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования

5.3.15. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

5.3.16. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определен 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.

5.4.2. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки 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.

5.4.3. 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.

5.4.4. Не допускать увольнения работника вследствие недостаточной квалификации, 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).

5.4.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить 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).

5.4.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию

программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

5.4.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением, при получении высшего второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органов управления образования (ст. 177 ТК эти гарантии не предусмотрела).

5.4.8. Для обеспечения повышения квалификации работников Учреждения не реже, чем один раз в три года предусматривать в районном бюджете выделение необходимых средств.

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда и в комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителя работников Учреждения.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденных постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13.01.03 № 1/29.

6.4. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

6.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

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

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ)

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

6.11. Производить доплаты работникам за работу во вредных условиях труда, в соответствии с приложением к Коллективному договору.

6.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения представителя работников Учреждения (ст. 212 ТК РФ).

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

6.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников Учреждения.

6.15. Осуществлять совместно с представителем работников Учреждения контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках Учреждения и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности.

6.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Представитель работников Учреждения обязуется:

6.20. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников Учреждения на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.21. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

6.22. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы работников Учреждения.

6.23. *Представитель работников Учреждения обязуется:*

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Работник обязуется:

6.24. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда.

6.25. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.26. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.27. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование и гигиеническое обучение.

6.28. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

VII. Обязательства представителя работников.

7.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 7.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 7.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 7.5.. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.
- 7.6. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах.
- 7.7. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждений.
- 7.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.
- 7.9. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 7.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.11. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 7.12. Довести до каждого работника Учреждения содержание коллективного договора.

VII. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.2. Стороны обязуются признавать и уважать права друг друга.
- 8.3. Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия один раз в полгода. Подведение итогов выполнения коллективного договора проводить на собрании трудового коллектива Учреждения совместно с администрацией.
- 8.4. 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.
- 8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54 и 55 ТК РФ).
- 8.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
ИЗМЕНЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»
(название организации)

641530 Курганская область, Кетовский район, с. Кетово, ул. Стадионная, д.20А

8(35231)38-4-90

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано

" 04 " апреля 2023 года

№ регистрации 11

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Кривоногова Зимфира Биктимировна, заведующий МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»

1.2. Представитель работников

Тарасова Наталья Леонидовна, старший воспитатель

2. Изменения подписаны " 04 " апреля 2023 г.

3. Срок действия дополнительного соглашения к коллективному договору с " 04 " апреля 2023. до " 28 " февраля 2026г.

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

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта _____

**Дополнительное соглашение
о внесении дополнений в Коллективный договор
МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»**

04.04.2023г

с. Кетово

МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4», в лице заведующего Кривоноговой З.Б. действующего на основании Устава, в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и коллектив работников МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4» в лице представителя, избранного тайным голосованием общим собранием, старшего воспитателя Тарасовой Н.Л., именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

I. Внести следующие изменения:

Коллективный договор

- 1 по всему тексту «представитель работников Учреждения» заменить на «представитель трудового коллектива в необходимых падежах»
- 2 п. 1.12 пп.б) абзац 2 «Соглашение» заменить на «Коллективный договор»
- 3 п.2.12 дополнить «- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ»
- 4 п.3.4 абзац 3 «выборного профсоюзного органа данной организации» заменить на «представителя трудового коллектива»
- 5 п.3.6 абзац 2 после предложения 1 дополнить «Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в предложении 3 настоящего абзаца, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка»
- 6 п.3.8 пп.г) после количества дней дополнить «календарных»
- 7 п.3.10 исключить «При наличии финансовых возможностей, а также

- возможностей обеспечения работой»
- 8 п.4.1 «выборном органе первичной профсоюзной организации» заменить на «представителя трудового коллектива»
 - 9 п.4.10 «представителя трудового коллектива» заменить на «представителя трудового коллектива»
 - 10 п.4.14 исключить «аттестации рабочих мест или»
 - 11 второй п.4.14 исключить «не менее чем»
 - 12 п.4.19 «повышения квалификации» заменить на «дополнительного профессионального образования»
 - 13 В названии раздела V «переподготовка и повышение квалификации» заменить на «дополнительное профессиональное образование»
 - 14 п.5.4.5 для «повышения квалификации» заменить на «для получения дополнительного профессионального образования»
 - 15 п.5.4.8 «повышения квалификации» заменить на «получения дополнительного профессионального образования»
 - 16 Раздел VI «Условия, охрана и безопасность труда» изложить в новой редакции (см.ниже*)
 - 17 п.7.11 «пенсионные органы» заменить на «Фонд пенсионного и социального страхования РФ»

Правила внутреннего трудового распорядка

- 18 п.1.1 документ 3 изложить «документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»
- 19 по всему тексту «администрация» заменить на «работодатель» в необходимых падежах
- 20 по всему тексту «представитель работников Учреждения» заменить на «представитель трудового коллектива в необходимых падежах»
- 21 п.1.6 исключить предложение 3
- 22 п.1.7 после «трудовую книжку» дополнить «или предоставить сведения о трудовой деятельности в МКДОУ»
- 23 п.1.9 после «трудовую книжку» дополнить «или внесение информации в сведения о трудовой деятельности»
- 24 п.4.4 предложение 2 до «праздничные» дополнить «нерабочие»
- 25 п.6.4 предложение 2 исключить «и оформляется актом», дополнить предложение 3 «Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт»
- 26 п.6.5 изложить «Сроки применения дисциплинарного взыскания установлены ст.193 ТК РФ»

Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера

- 27 п.4.8 исключить «являющихся основанием в соответствии с положением»
- 28 п.4.9 после «3-х» дополнить «рабочих»

29 п.4.13 после «3-х» дополнить «рабочих», «с момента» заменить на «со дня»

*** VI «Условия, охрана и безопасность труда»**

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 3).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
2. создание и функционирование системы управления охраной труда;
3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
6. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
7. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
8. оснащение средствами коллективной защиты;
9. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
12. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
13. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
14. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
15. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
16. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
17. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов,

- устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
18. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя работников Учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
 19. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
 20. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.3. Работники обязаны:

1. соблюдать требования охраны труда;
2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

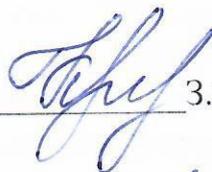
Все остальные положения коллективного договора МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с 04 апреля 2023года и является неотъемлемой частью коллективного договора МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»

Подписи сторон:

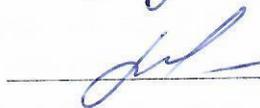
Работодатель

Заведующий МКДОУ «Кетовский детский сад общеразвивающего вида №4»



З.Б.Кривоногова

Представитель Работников
Старший воспитатель



Н.И.Тарасова