

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Кодской детский сад

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 11.03.2011г по 11.03. 2014г.

Утвержден
на общем собрании работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Кодской детский сад
« 11 » марта 2011г.
Протокол № 1

От работодателя:
Заведующая МДОУ
Чернышева В.А.

От работников:
представитель, помощник воспитателя
Алхимова С.В.

М.П.



с. Кодское
Шатровского района
Курганской области

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Кодской детский сад» (далее МКДОУ) представленный в лице заведующей МКДОУ Чернышевой Валентины Анатольевны, именуемый далее «Работодатель».

отдельные работники – представители трудового коллектива в лице пом.воспитателя Алхимовой Светланы Васильевны, наделенной правом подписания трудового договора, и прачки Ядрышниковой Татьяны Сергеевны, получившие соответствующее поручение общего собрания работников.

1.3. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников МКДОУ, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо, по истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлевать на три года (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.). Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации МКДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МКДОУ - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности МКДОУ – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности МКДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

Коллективный договор, соглашение в течении семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Общие обязательства.

1.11.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения МКДОУ;
- обеспечивать сохранность имущества МКДОУ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора.

1.11.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество МКДОУ;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. При поступлении на работу заключается письменный трудовой договор в 2-х экземплярах приложение №1), как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, а также на время выполнения работы (срочный трудовой договор), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

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

2.3. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в письменном виде проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предварительным комплектованием на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение года, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества штатных единиц;
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения

им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одинокие женщины - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется работодателем так же в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

2.9. С целью исследования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени;
- в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям (обслуживающий персонал).

2.10. При сокращении численности работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий при отсутствии замечаний и взысканий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложения №2), штатным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителей трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2. Для руководящих работников(заведующей) и обслуживающего персонала МКДОУ, в виду того, что МКДОУ находится в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Неполное рабочее время(неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе работника, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.2. Рабочее время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечения работников учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Общими выходными являются суббота и воскресенье.

Время перерыва для отдыха, график сменности установлены Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени под роспись каждого работника (приложение №3). Время перерыва в рабочее время не включается. Воспитателям предоставляется возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 28 календарных дней.

4.4 Воспитателям и заведующей детского сада предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, повару - 6 рабочих дней,
прачке – 4 рабочих дня,
мед.сестре- 8 рабочих дней,
пом.воспитателя- 4 рабочих дня.

4.6. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с работниками не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

4.7. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее половины отпуска.

4.8. Перенесение, разделение, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в соответствии со ст. 124,125,126 ТК РФ.

4.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за 2 недели до его начала.

4.10. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- со свадьбой детей - 3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня;
- копка картофеля - 1 день;
- переездом на новое место жительства - 1 день;
- работнику, проработавшему учебный год без больничного листа - 3 дня.

4.11. Без сохранения заработной платы отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- женщинам, воспитывающих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 дней (ст. 263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местной местности - 1 дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- работающим пенсионерам (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

4.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы отпуск сроком до 1 года, в порядке и на условиях, определяемых

учредителем и Уставом.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников детского сада осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

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

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 4)

5.4. Изменение разрядов оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования;
- при присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почётного звания.

5.5. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период временной нетрудоспособности, выплата производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. За эффективную работу, работу не входящую в должностные обязанности ежемесячно выплачиваются доплаты и надбавки в соответствии с Положением о доплатах (приложение № 5).

5.7. Работодатель обязуется выплатить заработную плату 5 и 20 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска работодатель обязуется выплатить их с уплатой 10% (денежная компенсация) в соответствии со (ст. 236 ТК РФ).

5.9. Работникам, приостановившим работу в случае задержки заработной платы более 15 дней, производится оплата в размере 2/3 заработной платы (ст. 157 ТК РФ). Приостановка работы производится с письменного предупреждения работодателя.

5.10. Оплата труда в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.11. Доплаты за работу в ночное время (с 10ч. вечера до 6ч. утра) устанавливаются в двойном размере от тарифной ставки (ст. 154 ТК РФ).

5.12. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ);

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.13. В случае направления в служебную командировку работодатель обязуется возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные.

5.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и выставившими другие экономические требования, заработную плату в полном размере.

5.15. Установить предельную наполняемость группы не более 15 чел. в соответствии с Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении.

5.16. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации не менее чем за 2 месяца.

6. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Стороны решили полностью оплачивать стоимость коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений.

6.2. Выделять премии юбилярам: женщинам и мужчинам - 50 лет, женщинам - 55 лет, мужчинам - 60 лет в размере тарифной ставки.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставлять отпуск с сохранением средней заработной платы.

6.4. Выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

6.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

Стороны пришли к соглашению:

6.5.1. Работник, успешно обучающийся в имеющим государственную аккредитацию образовательном учреждении профессионального высшего образования имеет право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.5.2. Работнику для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсе работодатель представляет 40 календарных дней (при освоении основных образовательных программ в сокращённые сроки на втором курсе 50 календарных дней). На каждом из последующих курсов по 50 календарных дней.

6.5.2. Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых экзаменов работодатель предоставляет дополнительный отпуск 4 месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

6.5.3. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работнику допущенным к вступительным испытаниям 15 календарных дней, работникам слушателям подготовительных отделений – 15 календарных дней.

6.5.4 Работнику, обучающемуся, по заочной форме обучения один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

6.5.5. На период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов по желанию работника работодателем предоставляется один свободный день в неделю с выплатой 50 % средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.6.1. Работник, успешно обучающийся в имеющим государственную аккредитацию образовательном учреждении среднего профессионального образования имеет право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.6.2. Работнику для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах работодатель предоставляет дополнительный отпуск 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов по 40 календарных дней.

6.6.3. для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых

государственных экзаменов работодатель предоставляет 2 месяца, сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

6.6.4. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям 10 календарных дней.

6.6.5. Работнику, обучающемуся, по заочной форме обучения один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения туда и обратно в размере 50% стоимости проезда.

6.6.6. На период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов по желанию работника работодатель предоставляет один свободный от работы день с выплатой 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

6.7 Другие гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что:

6.7.1. Работодатель, обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.7.2. Не подлежит увольнению с работы сотрудник детского сада предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) проработавший на данном предприятии не менее 10 лет.

6.7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке льгот и компенсаций за освещение и отопление квартир педагогическим работникам.

6.7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе заведующей детского сада, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством.

6.7.5. Предоставлять педагогам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

6.7.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с ФЗ.

6.7.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника от несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а так же связанные с повреждением здоровья расходы на медицинскую, социальную или профессиональную помощь.

6.7.8. При безвозмездной сдаче крови работодатель сохраняет за работником его средний заработок за день сдачи и предоставленный в связи с этим днём отдыха. По желанию работника день отдыха может быть приурочен к ежемесячному оплачиваемому отпуску или использовать в другое время в течение календарного года.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1 Заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, соответственных должностных лиц (приложение б).

7.1. Обеспечить право работников на труд, соответствующих требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

7.2. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором средства в размере 22500руб.

7.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 6.

7.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников за счет работодателя, обязанных проходить периодический медицинский осмотр за счет работодателя.

7.6. Обеспечить:

- инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- своевременную выдачу работникам спец. одежды и других средств индивидуальной защиты; моющих средств, в соответствии с установленными нормами за счет работодателя;

7.7. Организовать работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в учебном процессе.

7.8. Совместно с представителями трудового коллектива вести контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнении соглашения по охране труда.

7.9. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояние охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.10. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ от 24.07.98 №125 «Об обязательном социальном страховании на производстве и профессиональных заболеваний».

7.11. Сохранять место работы и средний заработок за работником учреждения, на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ (низкая температура, выход из строя коммуникаций)).

7.12. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

Работники обязуются:

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

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

7.15. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.16. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.17. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Стороны договорились, что:

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

8.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.1.3. Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МКДОУ 2 раза в год.

8.1.4. В 7-дневный срок рассматривают все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 11.01.2010г. по 11.01.2013г.

Он вступает в силу со дня подписания и действует до заключения нового коллективного договора.

9.2. При структурной перестройке МКДОУ, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, на определенных сторонами условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют процедуры, предусмотренные в ст. 398-418 ТК РФ.

9.5. Контроль, за выполнением коллективного договора производить не реже двух раз в год. (Закон Курганской области от 02 июля 2002г. №199 "О регулировании системы социального партнерства в Курганской области", п.18.2.6).

**Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений
к коллективному договору Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения «Кодской детский сад»**

11 марта 2014 года

с. Кодское

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Кодской детский сад» в лице заведующей Чернышевой Валентины Анатольевны, действующей на основании Устава, именуемой в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и коллектив работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Кодской детский сад» в лице помощника воспитателя Алхимовой Светланы Васильевны, **представителя работников**, именуемые в дальнейшем "Работники", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 1.1. Наименование организации читать в следующей редакции:

«1.1. Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Кодской детский сад»».

2. Дополнить коллективный договор разделом 8 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников», изложив его в следующей редакции:

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

8.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно), проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.2.3. Организовать проведение аттестации один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в порядке, определенном Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012г., статья 49 «Аттестация педагогических работников», и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.3. Квалификационные категории, присвоенные до 1 января 2011 года сохраняются в течение срока, на который они были присвоены».

3. Номер раздела 8. «Контроль за выполнением коллективного договора» считать номером 9.

4. Номер раздела 9. «Заключительные положения» считать номером 10.

5. Пункт 5.1. изложить в следующей редакции:

«5.1. Размеры окладов (должностные оклады) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, служащих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих».

6. Пункт 5.2. изложить в следующей редакции:

«5.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам».

7. Пункт 5.3. изложить в следующей редакции:

« 5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с порядком и условиями оплаты труда всех работников согласно Положению «Об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения МКДОУ « Кодской детский сад».

8. Пункт 5.4. изложить в следующей редакции:

«5.4. Положениями об оплате труда предусматривается установление педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу МКДОУ следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования;
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации;
- повышающий коэффициент за наличие государственных наград, почётного звания РФ.

По профессиям: завхоз, прачка, сторож, подсобный кухни, дворник Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим, служащим повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Порядок и условия оплаты труда руководителя МКДОУ:

Размер оклада (должного оклада) руководителя определяется трудовым договором, исходя из минимального размера оплаты труда, и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителя. К базовым должностным окладам руководителя применяется повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту руководителю учреждения определяется путем умножения базового должностного оклада на повышающий коэффициент. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным отделом образования Администрации Шатровского района.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам производится с учетом:

- показателей результатов труда (критерии оценки) утвержденных приказом по образовательному учреждению; - целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения.

В учреждении предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах».

9. Положение об оплате труда утвердить в новой редакции.

10. Все остальные положения коллективного договора МКДОУ «Кодской детский сад» остаются неизменными и обязательны для исполнения.

11. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МКДОУ «Кодской детский сад» N 11-21003 от 28 марта 2011 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(направляется в Глазное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
»Кодской детский сад»
641984 с.Кодское, ул. Речная, д 8 «Б», Шатровский район Курганская область, 83525797172
(место нахождения, контактные телефоны)

Зарегистрировано
" 2 " апреля 2014 года

№ регистрации /



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Чернышева Валентина Анатольевна, заведующая МКДОУ «Кодской детский сад»

1.2. Представитель работников

Алхимова Светлана Васильевна, помощник воспитателя

2. Дополнения подписаны "11" марта 2014 г.

3. Срок действия дополнений

с "11" марта 2014 г. по "11" марта 2017 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору: 11-21003

регистрационные листы изменений
NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта
