

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 «Колосок» Шелеховского района "Детский сад № 2 " Колосок"

Подписан: Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 " Колосок" Шелеховского района " Основание: Я являюсь автором этого документа Местоположение: место подписания Дата: 2023-09-11 11:03:13

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Шелеховского района
«Детский сад № 2 «Колосок»
(МКДОУ ШР «Детский сад №2 «Колосок»)

на 2021 – 2023 годы

От работодателя:

Заведующий МКДОУ ШР
«Детский сад №2 «Колосок»
_____/И.В. Яковлева



От работников:

Представитель СТК МКДОУ ШР
«Детский сад №2 «Колосок»
_____/Л.А.Лысова

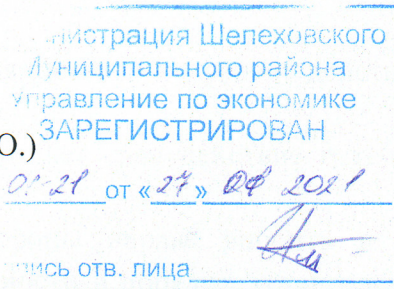
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе по труду администрации Шелеховского муниципального района

Регистрационный № 01 от «27» 01 2021 г.

Руководитель консультант по УД Ильина И.И.

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
Шелеховского района
«Детский сад № 2 «Колосок»
(МКДОУ ШР «Детский сад №2 «Колосок»)

на 2021 – 2023 годы

От работодателя:

Заведующий МКДОУ ШР
«Детский сад №2 «Колосок»

_____/И.В. Яковлева

От работников:

Представитель СТК МКДОУ ШР
«Детский сад №2 «Колосок»

_____/Л.А.Лысова

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе по труду администрации Шелеховского муниципального района

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20__ г.

Руководитель _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

г. Шелехов 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ ШР «Детский сад № 2 «Колосок» (далее Учреждение).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Договор выработан на принципах:

- равноправия, уважения и учета интересов сторон;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств и их реальности;
- обязательности выполнения всех положений Договора, иных соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение взятых обязательств.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – представителя СТК;
- работодатель – Учреждение – в лице заведующего Яковлевой И.В.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Уполномоченный обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его исполнению.

1.7. Договор сохраняет действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств по Договору не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами на основе взаимных консультаций (переговоров).

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента регистрации и действует в течение трех лет

1.16. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель осуществляет учет мнения СТК:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников;
- порядок обработки, хранения, передачи и защиты персональных данных работников;
- соглашение по охране труда (при наличии);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- учет мнения совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы в соответствии со статьёй 53 ТК РФ.

2. Трудовые отношения. Организация труда.

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Учреждением на основании трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Учреждение в соответствии с федеральным законом отказывает в приеме на педагогическую работу лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергающимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.3. Лица, поступающие на работу в Учреждение, должны отвечать требованиям

квалификационной характеристики по соответствующей должности.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель Учреждения обязан ознакомить работника ознакомить под роспись с настоящим договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 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. При заключении трудового договора на определенный срок работодатель указывает причину (обоснование) такого условия.

2.8. В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные статьями 57, 333 ТК РФ, в том числе правила установления объема педагогической работы, режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных в Учреждении), льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, о чем составляется дополнительное соглашение.

2.9. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается Учреждением исходя из установленной нормативной продолжительности рабочего времени, образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждения.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества воспитанников, сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

2.11. Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге.

2.14. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения. Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

2.15. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется ее отправить почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Участие работодателя в аттестации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы и план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых должностей соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (с учетом специальности).
- Создавать условия, для повышения квалификации педагогических работников исходя, из периодичности один раз в три года.
- В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату 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.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если данное образование отвечает профилю работы по занимаемой должности и работник направлен на обучение Учреждением, при наличии финансовых средств в бюджете учреждения на соответствующий финансовый год.

3.4. Педагогические работники в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым законодательством вправе проходить аттестацию в целях получения квалификационной категории. Отсутствие квалификационной категории является основанием представления педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.5. Учреждение:

- направляет в аттестационную комиссию представление на аттестацию педагогов, не имеющих квалификационной категории и не изъявивших желание пройти аттестацию на установление квалификационной категории, осуществляет иную деятельность, предусмотренную правилами аттестации педагогических работников;
- с учётом мнения СТК проводит аттестацию работников, не отнесенных к категории педагогических работников, по должностям которых предусмотрено квалификационное категорирование.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Учреждение обязуется:

- Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (увольнения работников). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, имеющихся в Учреждении.
- В случае массового высвобождения работников, не позднее, чем за 2 месяца, уведомить сотрудников с предоставлением социально-экономического обоснования.
- Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2,3,5 части первой ст. 82,373 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения СТК.
- Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо оснований предусмотренных статьёй 179 ТК РФ имеют работники, награжденные правительственными наградами, почетными званиями, отраслевыми знаками отличия.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется:

- Приказом «О функционировании ДОУ»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Годовым планом работы учреждения;

- Графиком сменности, утверждаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения СТК, который доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие;
- Условиями трудового договора;
- Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководителя, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и технического персонала Учреждения нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.3. Педагогические работники Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации пользуются правом на сокращенную продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю (воспитатель групп общеразвивающей направленности, педагог – психолог);

30 часов в неделю (инструктор по физической культуре);

25 часов в неделю (воспитатель групп компенсирующей направленности);

24 часов в неделю (музыкальный руководитель)

20 часов в неделю (учитель – логопед)

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных по соответствующим должностям за ставку заработной платы, фактических объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В состав рабочего времени помимо учебных занятий входят короткие перерывы между занятиями, часы дежурства по Учреждению, время нахождения в Учреждении согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (при проведении общих мероприятий и др.), время на ведение документации.

Время присутствия работников в Учреждении определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- по соглашению между работником и Учреждением;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, что определяется сторонами при привлечении работника к работе в выходной день.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8. **Время каникул**, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.9. **В каникулярное время учебно-вспомогательный** и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работники вправе указать любые периоды работы в течение года, за который предоставляется отпуск.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей, а также работ педагогического профиля, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с детьми с Особыми возможностями здоровья, в соответствии с постановлением правительства РФ № 466 от 14.05.2015 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- а) Воспитатели групп компенсирующей направленности – 56 календарных дней,
- б) Учителя – логопеды – 56 календарных дней

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, и с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда и протоколами СОУТ:

- а) Повар, работающий у плиты – 7 календарных дней;
- б) Кухонный рабочий – 7 календарных дней;

5.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

- в случае регистрации брака – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

К другим случаям, когда работодатель обязан предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника, относятся отпуска, предоставляемые:

- женщинам - по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет (с выплатой пособия по государственному социальному страхованию) (ст. 255 - 256 ТК). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком (см. ч. 1 и 2 ст. 256 ТК);

- лицам, осуществляющим уход за детьми (см. ст. 263 ТК);

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - на время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (см. ч. 3 ст. 322 ТК);

- совместителю - если по совмещаемой работе продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше продолжительности такого отпуска по основному месту работы, на недостающие до этой продолжительности дни (см. ч. 2 ст. 286 ТК);

- работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования и успешно обучающимся в них, работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска установленной Кодексом продолжительности и при соблюдении предусмотренных Кодексом условий (см. ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 ТК);

- гражданам, удостоенным звания Героя Социалистического Труда или награжденным орденом Славы трех степеней (полным кавалерам ордена Трудовой Славы), предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех недель в год в удобное для них время (см. п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" // СЗ РФ. 1997. N 3. Ст. 349);

- зарегистрированным кандидатам со дня их регистрации соответствующей избирательной комиссией до дня официального опубликования общих результатов выборов. Работодатель по заявлению работника-кандидата обязан освободить его от работы, службы в любой день и на любое время в течение этого срока. Денежная компенсация зарегистрированному кандидату за этот период производится избирательной комиссией за счет средств, выделенных на подготовку и проведение выборов. Вид, порядок и размер компенсации устанавливаются федеральными конституционными законами, федеральным законом, законом субъекта РФ (см. Федеральный закон от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" с последующими изменениями // СЗ РФ. 2002. N 24. Ст. 2253);

- доверенным лицам зарегистрированных кандидатов, избирательных объединений,

избирательных блоков на указанный выше срок работодатель обязан предоставить неоплачиваемый отпуск по их просьбе (см. в том же Законе).

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом Учреждения.

5.14. По заявлению работника и с согласия представителя СТК предоставлять до 3-х дополнительных выходных дней с сохранением заработной платы в каникулярное время, при наличии финансовых средств в бюджете учреждения на соответствующий финансовый год:

- участникам художественной самодеятельности;
- участникам спортивных городских соревнований;

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни (для сторожей) устанавливаются приказами руководителя по Учреждению.

Учреждение обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.17. Дежурство педагогических работников по Учреждению начинается не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания. Время дежурства входит в общий объем рабочего времени работника.

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается локальным актом Учреждения, с учетом мнения Совета трудового коллектива, настоящим Договором, иными локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, правовыми актами Иркутской области,

В систему оплаты труда работников Учреждения входят размеры должностных окладов (ставок заработной платы), установленные по соответствующим профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается распоряжением Мэра Шелеховского муниципального района с учетом сложившейся средней заработной платы педагогического персонала и коэффициента кратности.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 13 и 28 числа.

6.3. Изменение заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения

Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из нового размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Наполняемость групп, установленная в соответствии с законодательством Российской Федерации, является предельной нормой обслуживания, за часы работы в которых оплата труда производится исходя из установленной ставки заработной платы.

6.6. Учреждение обязуется:

6.6.1. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.6.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.6.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере, при наличии финансовых средств в бюджете учреждения на соответствующий финансовый год. Ст. 414 ТК РФ.

6.7 Ответственность за правильное установление размеров заработной платы работников и своевременность выплаты заработной платы несет руководитель Учреждения.

6.8 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) с учётом районного коэффициента и процентной надбавки в Южных районах Иркутской области, сверх установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда в российской Федерации.

6.9 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не

позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признанными таковыми по результатам Специальной оценки условий труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса.

7. Дополнительные гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Учреждение:

- Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

- Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей в месяц.

8. Охрана труда и здоровья работников

Все вопросы в области охраны труда и безопасности жизнедеятельности в учреждении регулируются разделом X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ и положением «О системе управления охраной труда в МКДОУ ШР «Детский сад № 2 «Колосок» утверждённым заведующим учреждением приказом № 26 от 30.08.2016, принятым на собрании трудового коллектива 30.08.2016 протокол №1

8. Учреждение обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Предусмотреть в установленном порядке средства на мероприятия по охране труда.

8.3. За счёт средств Фонда Социального страхования провести специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные законодательством с учетом мнения СТК. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти,

уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

В состав комиссии в обязательном порядке включать, представителей трудового коллектива и членов комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Проводить проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

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

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретам деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

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

8.11. 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 2/3 среднего заработка. Ст. 157 ТК РФ

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

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК.

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

8.15. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители СТК.

8.16. Осуществлять совместно с представителем СТК поверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых в пределах, выделенных на эти цели ассигнований.

8.21. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.22. СТК обязуется:

8.22.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;

8.22.2. проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

9. Дисциплина труда

В соответствии со Ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации:

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

10. Гарантии деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Представитель СТК осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.5. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по основным вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения, за исключением сведений, содержащих персональные данные работников.

10.6. Члены СТК включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11. Обязательства Совета Трудового Коллектива

11. Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль:

- соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;

- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.3. Совместно с работодателем и работниками осуществлять меры по защите персональных данных работников, включая обжалование неправомерных действий лиц по разглашению персональных данных в судебном порядке.

11.4. Направлять учредителю (собственнику имущества) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

11.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе органов и комиссий Учреждения в вопросах тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.13 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

12. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств по настоящему договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.