

Действие договора
пролонгировано
на 3 года
с 2018 г. по 2021 г.

включительно
и.о. заведующего
Ткач-Каломова Т.В.
Приказ от 30.08.19
№ 109-09



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 180» города Кирова

на 2015 – 2018 годы

Утвержден общим собранием трудового коллектива МКДОУ № 180.
Протокол № 1 от 02 сентября 2015 г.

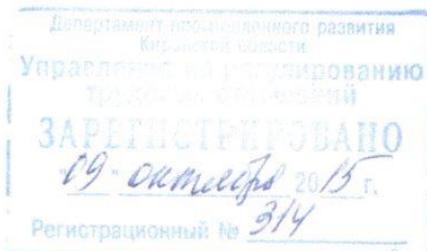
От работодателя:
Заведующий муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 180»
города Кирова:



Ишимова /В.Д. Ишимова/

От работников:
Представитель работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 180» города Кирова,
уполномоченный общим собранием
трудоого коллектива:

Котельникова /Т.С. Котельникова/



Котельникова



МИНИСТЕРСТВО
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И
ЭНЕРГЕТИКИ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ОТДЕЛ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

09.10.2015 № 314

На № _____

Заведующему МКДОУ № 180
города Кирова

В.Д. Ишимовой

ул.Горького, д.16а, мкр.Лянгасово,
г.Киров, 610051

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации
коллективного договора МКДОУ № 180 города Кирова

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

Отдел по регулированию трудовых отношений министерства промышленности и энергетики Кировской области сообщает, что коллективный договор МКДОУ № 180 города Кирова _____

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрирован (но) _____ 09 октября _____ 2015 __ г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер __ 314 _____

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников в сравнении с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.О. начальника отдела

Н.Е. Сакерина

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 180» города Кирова (далее МКДОУ).

1.2. Коллективный 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 работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя, уполномоченного общим собранием трудового коллектива Котельниковой Тамары Сергеевны
- работодатель в лице его представителя заведующего Ишимовой Валентины Дмитриевны

1.4. Предметом настоящего коллективного договора является определение основных обязанностей, направлений, форм и методов взаимодействия сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, оформленной в письменном виде и подписанной обеими сторонами, в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1.7. Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительным соглашением и доводятся до сведения работодателя и работников.

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

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания уполномоченного представителя работников МКДОУ (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.12. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.13. При реорганизации или смене формы собственности учреждения 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).

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «08» сентября 2015 года и действует по «07» сентября 2018 года.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора

на срок не более трех лет в соответствии с действующим законодательством (ст. 43 ТК РФ).

1.17. Стороны обязаны вступить в переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего договора, то есть с «07» июня 2018 года.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представителя работников, уполномоченного общим собранием трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для выплаты надбавки;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) инструкции по охране труда.

1.19. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами.

II. Развитие социального партнерства в МКДОУ

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения руководствуясь основными принципами социального партнерства – системы взаимоотношений между работниками и работодателем, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ).

2.2. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избранные работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 29 ТК РФ).

В случае, если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст.31 ТК РФ).

2.3. Интересы работодателя в социальном партнерстве представляет руководитель учреждения (ст. 33 ТК РФ).

2.4. Стороны определяют следующие формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- консультации по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участие работников, их представителей в управлении учреждением;
- участие представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ).

2.5. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем

по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

- иные формы, определенные трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 53 ТК РФ).

2.6. Работодатель в пределах своей компетенции обязуется:

- выполнять условия настоящего коллективного договора;

- соблюдать права и гарантии работников МКДОУ, установленные действующим законодательством и настоящим договором;

- осуществлять организацию дополнительного профессионального образования работников;

- предоставлять представителям работников возможность участия в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников;

- способствовать повышению качества образования, результативности деятельности МКДОУ, педагогов в условиях реализации концепции модернизации образования, приоритетного национального проекта «Образование».

2.7. Работники МКДОУ обязуются:

- выполнять условия настоящего коллективного договора;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций;

- принимать меры по укреплению трудовой дисциплины, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать требования в области охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

- содействовать предотвращению, разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров;

- обеспечивать участие представителей работников в проведении аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности.

2.8. Стороны договорились:

2.8.1. Взаимными усилиями содействовать повышению уровня жизни работников МКДОУ.

2.8.2. Добиваться исполнения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области», других нормативных правовых актов в части оплаты труда работников, предоставления социальных льгот, выплат и компенсаций работникам учреждения.

2.8.3. Способствовать повышению престижа образовательной деятельности, укреплению кадрового потенциала МКДОУ.

2.8.4. Проводить обучение и консультирование представителей сторон социального партнерства по вопросам трудового и образовательного законодательства.

2.8.5. Способствовать участию работников МКДОУ в конкурсах профессионального мастерства.

III. Трудовые правоотношения

3.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов учреждения.

3.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издает приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем (ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

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

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

3.1.4. В трудовом договоре указываются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда (должностной оклад, ставка, ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты, премии, компенсационные выплаты (в т.ч. за вредные и опасные условия труда, районный коэффициент и др.)), режим и продолжительность рабочего времени (пятидневная или шестидневная рабочая неделя) и времени отдыха.

Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, которое заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.1.5. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 26.08.2010 № 761н).

3.1.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.7. Руководитель учреждения, его заместитель, педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.1.8. Работодатель до подписания трудового договора с работником знакомит его под роспись с уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МКДОУ и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.1.9. Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме (дополнительным соглашением к трудовому договору) не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.1.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в соответствии со ст. 178 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка (ст. 74 ТК РФ).

3.1.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

3.1.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель предлагает работнику другую, имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель используют следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри учреждения.

3.1.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ).

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

3.1.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

3.1.16. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

3.2. Стороны обязуются:

3.2.1. Способствовать притоку в МКДОУ молодых специалистов, их закреплению и профессиональному росту.

3.2.2. Осуществлять поддержку молодых специалистов в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.2.4. В интересах укрепления кадрового потенциала принимать меры путем:

- улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;

- повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Предусмотреть в коллективном договоре преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением.

3.3.2. Создавать необходимые условия для аттестации педагогических работников.

3.3.3. При внесении изменений в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, своевременно вносить изменения в штатное расписание МКДОУ.

3.3.4. Знакомить персонально под роспись педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

3.3.5. Обеспечить возможность реализации каждым педагогическим работником права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.4. Администрация обязуется содействовать:

3.4.1. Организации дополнительного профессионального образования работников.

3.4.2. Сохранению за работниками места работы и среднего заработка на весь период обучения при направлении на получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства.

3.4.3. Предоставлению работникам МКДОУ, обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном федеральном законодательством порядке учебных отпусков, а также сохранению других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4.4. Поддержке творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда.

IV. Оплата труда

4.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

4.1.1. Нормативные затраты на оказание муниципальных услуг (работ) в области образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента РФ, Правительства РФ, органов государственной власти Кировской области, органов местного самоуправления

муниципального образования «Город Киров».

Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти Кировской области в нормативы, определяемые в соответствии с порядком, установленным Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ « Об образовании в РФ», не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Кировской области.

4.1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МКДОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

4.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.1.4. Оплата труда работников МКДОУ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 180» города Кирова, утвержденным приказом заведующего от 06.02.2015 № 6/1 – о.

4.1.5. В случаях, когда система оплаты труда педагогических работников предусматривает увеличение выплат, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присвоении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.1.6. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.7. Положение об оплате труда, а также изменения и дополнения в него, утверждаются руководителями МКДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ)

4.1.9. При исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника (болезнь, отпуск и т.д.) производится доплата за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы в установленном порядке.

4.1.10. Форма, место и сроки выдачи заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором с работником с учетом того, что заработная плата выдается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ).

4.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

4.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.1.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.14. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

4.1.15. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной и оплачивается за первые два часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ).

4.1.16. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.1.17. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.1.18. Привлечение работников к выполнению в МКДОУ ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с согласия работника и за дополнительную плату.

4.1.19. Каждый работник в письменной форме (расчетный листок) извещается:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя (ст.136 ТК РФ).

4.1.20. Ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счета МКДОУ несет руководитель учреждения.

4.1.21. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях (ст. 414 ТК РФ)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При внесении изменений в систему оплаты труда МКДОУ, при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат проводить консультации с представительным органом работников.

4.2.2. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на зарплатные пластиковые карты. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 7 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.2.3. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.2.4. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы.

4.2.5. Средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на поощрение (премирование), и установление надбавок работникам.

4.3. Представительный орган работников обязуется:

4.3.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, согласовании всех локальных нормативных документов МКДОУ, в том числе по оплате труда.

4.3.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников МКДОУ для определения размеров стимулирующих выплат.

4.5. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников стороны исходят из того, что:

4.5.1. Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах дозагрузки другой педагогической работой до установления им полной нормы не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, условиями трудового договора, должностными инструкциями, графиками работы в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных Министерством образования

и науки Российской Федерации (ст.91,189 ТК РФ).

5.1.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

5.1.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки России от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями.

5.1.3.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы) за ставку заработной платы определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности, условий труда и других факторов и составляет:

- воспитатель – 7,2 часа,
- педагог-психолог – 7,2 часа,
- инструктор по физической культуре – 6 часов,
- учитель-логопед – 4 часа.

5.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп.

5.1.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю,
- для работников, являющимся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю,

5.1.6. Медицинским работникам МКДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 350 ТК РФ).

5.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.1.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

Оплат труда работника при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени (ст. 93 ТК РФ).

5.1.9. Суммированный учет рабочего времени устанавливается сторожам за календарный год. Работа сторожей регулируется графиком, который составляется на календарный год. С графиком работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения (ст. 104 ТК РФ).

5.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение

работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.1.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере (ст. 99 ТК РФ).

5.1.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

Перерыв для отдыха и питания других категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность перерыва составляет не менее 30 минут, в рабочее время перерыв не включается (ст.108 ТК РФ)

5.1.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

5.1.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.1.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.1.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

5.1.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.20. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.1.21. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.1.22. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

5.1.23. Педагогические работники учреждения не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и уставом МКДОУ (ст. 335 ТК РФ).

5.1.24. Ежегодный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

5.1.25. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.1.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, разрабатывается учреждением в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и утверждается приказом руководителя (приложение № 1).

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.1.27. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ).

5.1.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на службу в армию – 1 календарный день;
- на бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- на бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- на похороны детей, родителей, супруга – 3 календарных дня.

5.2.2. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

5.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

VI. Охрана труда

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МКДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и принимают на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» ТК РФ.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет средств МКДОУ специальной одежды, средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов,
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;
- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников;
- наличие нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- беспрепятственный допуск должностных лиц представителей органов контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний должностных лиц представителей органов контроля в установленные законом сроки (ст. 212 ТК РФ).

6.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

6.3.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере 2% от фонда оплаты труда.

6.3.2. Обеспечивает прохождение работниками МКДОУ периодических медицинских

осмотров, предусмотренных ст. 213 ТК РФ за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров.

6.3.3. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.3.4. Организует проведение специальной оценки условий труда.

6.4. Обязанности работника в области охраны труда определяются статьей 214 ТК РФ.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.5. Стороны совместно:

6.5.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6.5.2. Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в МКДОУ, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса.

VII. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном действующим законодательством:

7.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

7.1.2. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление им жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 п.5 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.1.3. Руководителям, педагогическим работникам (за исключением совместителей), проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (поселках городского типа), предоставляется компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату жилых помещений, отопления и электроснабжения в виде ежемесячной денежной выплаты.

7.1.4. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная

компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.1.5. Педагогические работники имеют право пользоваться другими мерами социальной поддержки, предусмотренными статьей 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области».

7.1.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ)

7.2.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

7.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.4. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.2.5. Ходатайствовать перед департаментом образования администрации города Кирова о предоставлении педагогическим работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Обеспечивать совместную работу по решению жилищных проблем работников муниципальных образовательных организаций, в том числе по возможности участия работников в программе жилищного строительства на условиях государственной поддержки независимо от возраста.

VIII. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование и закрепление кадров

8.1. К массовому высвобождению работников МКДОУ относится ликвидация организации либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10 процентов и более – в течение трех месяцев;

15 процентов и более – в течение шести месяцев;

20 процентов и более – в течение года.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, представитель работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

8.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.2.1. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

8.2.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

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

- семейным работникам – при наличии двух и более иждивенцев;

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

- работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

8.2.4. Не допускать увольнения работников:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов.

8.2.5. Применять с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режим неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с действующим законодательством.

8.2.6. Проводить упреждающее дополнительное профессиональное образование работников, перемещение их внутри МКДОУ на освободившиеся рабочие места.

8.2.7. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяце со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

8.2.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

8.3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

8.3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

8.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

8.4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, возмещать 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).

8.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

1X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

9.1.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 180» города Кирова.

9.1.3. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

9.1.4. 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.

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

9.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее «07» июня 2018 года.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Форма расчетного листка.
4. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
8. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
9. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
10. Другие локальные нормативные акты

Оглавление

1.	Общие положения	2
2.	Развитие социального партнерства в МКДОУ	3
3.	Трудовые правоотношения	4
4.	Оплата труда	7
5.	Рабочее время и время отдыха	10
6.	Охрана труда	14
7.	Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации	15
8.	Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование и закрепление кадров	16
9.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	17
10.	Перечень приложений к коллективному договору.....	19