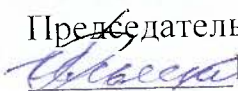


Департамент социальной политики
Администрации города Кургана
муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Детский сад №4
общеразвивающего вида
«Ивушка»
Российская Федерация
Курганская область,
640014, г. Курган,
ул.Чернореченская 24-а
тел/факс 8 (3522) 56-69-87

Принято Общим собранием
Трудового коллектива
«09» июля 2012 г.
Протокол № 8

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
 Ильина Л.В.
«16» июля 2012г.

УТВЕРЖДАЮ:
 Заведующая МБДОУ
Долганцева Н.В.
«16» июля 2012 г.


**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
города Кургана «Детский сад общеразвивающего
вида № 4 «Ивушка»**

на 2012 – 2015 г.г.

г. Курган

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работодателем в лице руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида №4 «Ивушка» Долганцевой Натальи Владимировны с одной стороны, и работниками учреждения, с другой стороны, от имени и по поручению которых его подписал профком.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 дошкольного учреждения и 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, региональным отраслевым соглашением между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Главным управлением образования на 2012 - 2014 годы.

1.3. Цель Коллективного договора: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

1.4. Коллективный Договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности коллектива.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, его действие распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных споров. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива и направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду. /ст.44-50 ТК РФ/

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

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых требует согласования с профкомом учреждения:

1.9.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.9.2. Положение об оплате труда работников.

1.9.3. Соглашение по охране труда.

1.9.4. Список очередности предоставления отпусков.

1.9.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.9.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.9.7. Положение о премировании работников.

1.9.8. Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.

1.9.9. Другие локальные нормативные акты.

1.10. Управление учреждением непосредственно работниками и через профком осуществляется через следующие формы:

- согласование,
- учет мнений,
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников,
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,
- участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

1.11. Администрация ДООУ признает, что профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем всех работников ДООУ в коллективных переговорах об оплате труда, занятости, продолжительности рабочего времени и других условий найма.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные в не представлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном Федеральным Законом.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение оговоренного срока.

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

1.16. При смене правового статуса или формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. Структура и содержание коллективного договора определены сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор включены нормативные положения согласно ст. 41 ТК, требующие обязательного закрепления в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор конкретизирует отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами. Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы /ст.41 ТК/

- ❖ занятость, переобучение, условия высвобождения работников, оплата и нормирование труда,
 - ❖ рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков,
 - ❖ улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи,
 - ❖ экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве,
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением,
- ❖ оздоровление и отдых работников и членов их семей,
 - ❖ контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников,
 - ❖ отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора,
 - ❖ другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3.5. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сократить штатов работников:

- ❖ сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения – за 3 месяца /ст.82 ТК/,
- ❖ предоставлять отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой,
- ❖ предусматривать первоочередное увольнение временных работников,
- ❖ все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.6. Работодатель обязуется предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ)

При увольнении по сокращению штатов работодатель принимает меры по трудоустройству работника.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- лица предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/,
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет, имеющие детей до 16-л. возраста,
- ❖ одинокие родители /попечители/, воспитывающие детей до 16-летнего возраста

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА, ОТДЫХА И ОТПУСКА.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.(ст. 333 ТК РФ)

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем:

- ❖ - беременным женщинам;
- ❖ - одному из родителей, имеющих ребенка до 14 лет;
- ❖ - лицам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.6..Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных

законодательством (ст. 99 ТК), сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд, 120 часов в год (ст. 99 ТК)

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускаются только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. В летнее время при проведении ремонтных работ в учреждении обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогический персонал обеспечивает подготовку воспитательно – образовательного процесса к новому учебному году.

ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.9. Очередность предоставляемых оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. *поп. 4.9.1*

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

В случае совпадения очередного отпуска с учебным отпуском по справке учебного учреждения, имеющего государственную аккредитацию. – п.5 ст.37 Конституции РФ.

4.10. Количество выходных и праздничных дней устанавливается в соответствии с законодательством /ст.111 ТК/ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов /ст.110 ТК/, при сменном режиме работы могут устанавливаться другие дни отдыха.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам- 42 календарных дня, обслуживающему персоналу – 28 календарных дней /ст.115 ТК/. – Постановление Правительства РФ №724 от 1.10.2002г.

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день зам. зав. по АХР, старшей медсестре, шеф-повару, кладовщику, кастелянше, делопроизводителю до 14 календарных дней. (ст.119 ТК РФ)

4.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда: поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды – не менее 7 календарных дней. (ст. 117 ТК РФ).

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском /ст.120 ТК/.

4.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и /или/ опасными условиями труда не допускаются /ст.126 ТК/.

4.14. По желанию работника /по письменному заявлению/ очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней /ст.125 ТК/.

4.15. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- женщинам-работницам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней /ст.263 ТК/,
- ❖ - работающим пенсионерам /по возрасту/ до 14 календарных дней в году,
- ❖ - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника до 5 календарных дня /ст.128 ТК/,
- отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях, по заявлению работником, сроком до 5 календарных дней /ст.128 ТК/

4.16. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

5.2. условия оплаты труда - включают в себя

- размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда,

порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников учреждения;

- базовая единица оплаты труда - величина, применяемая для исчисления базовых окладов (базовых должностных окладов) служащих и тарифных ставок рабочих учреждения. Базовая единица оплаты труда работников учреждения составляет 2 130 рублей.

- Увеличение размера базовой единицы оплаты труда осуществляется в установленном законодательством порядке;

- базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- профессиональные квалификационные группы - группы должностей, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной

подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- коэффициент увеличения - относительная величина, определяющая размер базового оклада (базового должностного оклада) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников учреждения;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая повышение базового оклада (базового должностного оклада);

- выплаты с применением повышающих коэффициентов - выплаты, учитывающие образование, квалификацию, ученую степень, почетное звание, работников учреждения;

- выплаты компенсационного характера - выплаты, учитывающие специфику и режим работы работников учреждения;

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, учитывающие сложность, напряженность, премии по итогам работы, продолжительность работы в учреждении.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы - 9 и 24 число текущего месяца.

5.4. В Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Кургана» предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях труда и условиях труда, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;

- использование различных видов выплат стимулирующего характера.

- Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда по совместительству производится исходя из базового оклада (базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательством Российской Федерации и нормативными актами Курганской области, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

- Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

- Заработная плата работников учреждений устанавливается локальными нормативными актами соответствующего учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представительными органами работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

- Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и учебно - вспомогательного персонала

- Базовый оклад (базовый должностной оклад) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливается путем умножения базовой единицы на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	1,13
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
I квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,25
3. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
I квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,44
II квалификационный уровень	Социальный педагог	1,52

уровень		
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	1,59
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	1,66

- Положениями об оплате труда и стимулировании работников учреждений предусматривается установление педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу учреждений следующих повышающих коэффициентов:

- * повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования;
- * повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации;
- * повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

- Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования педагогических работников, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждений к повышению уровня профессионального образования.

- Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, приведены в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Уровень образования	Коэффициент, учитывающий уровень образования
Высшее профессиональное образование	0,3
Среднее профессиональное образование	0,2
Начальное профессиональное образование	0,1

- Повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагогического работника, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников учреждений к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Коэффициент, учитывающий уровень квалификации, отражает уровень квалификации педагогического работника, применяется к базовому должностному окладу (базовому должностному окладу) педагогических работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации педагогических работников, при условии их соответствия занимаемой должности.

- Выплаты педагогическим работникам за наличие квалификационной категории производятся в зависимости от объема учебной нагрузки.

Размеры коэффициентов, учитывающих уровень квалификации, приведены в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Уровень квалификации	Коэффициент, учитывающий уровень квалификации
Высшая квалификационная категория	0,4
1 квалификационная категория	0,3
2 квалификационная категория	0,2

- Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к базовому окладу (базовому должностному окладу)

педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности.

- Размеры коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий
Наличие ученой степени	Кандидат наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,35
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, РФ, государственные награды при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности	0,3

- Изменение размеров коэффициентов, учитывающих наличие квалификационной категории, ученых степеней, государственных наград, почетных званий, производится в следующие сроки:

* при присвоении квалификационной категории - с даты присвоения квалификационной категории, в соответствии с решением аттестационной комиссии;

* при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

* при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

- При наличии у работника одновременно почетного звания и учёной степени, к базовому окладу (базовому должностному окладу) применяются повышающие коэффициенты по каждому из оснований.

- С учётом условий труда, педагогическим работникам и учебно - вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьёй 6 настоящего Положения.

- Педагогическим работникам и учебно - вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьёй 7 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда служащих и медицинских работников

- Базовые ставки заработной платы служащих устанавливаются путем умножения базовой единицы оплаты труда на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кладовщик, кастелянша	1,1
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	1,73

- Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент.

- Решения об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Повышающий коэффициент к базовым окладам устанавливается на определенный период времени.

- Базовые оклады (базовые должностные оклады) медицинских работников учреждений устанавливаются путем умножения базовой единицы оплаты труда на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	1,52
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	1,66

- Положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения предусматривается установление медицинским работникам следующих повышающих коэффициентов:

* повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования;

* повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации.

- Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент.

- Решения об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Повышающий коэффициент к базовым окладам устанавливается на определенный период времени.

- Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования медицинских работников, приведены в таблице 2 статьи 2 настоящего Положения

- Повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации медицинского работника, применяется к базовому окладу (базовому должностному окладу) медицинских работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации медицинских работников, при условии их соответствия занимаемой должности.

- Размер повышающих коэффициентов, учитывающих уровень квалификации по должностям медицинских работников, устанавливается в размерах согласно таблице 3 статьи 2 настоящего Положения.

- С учётом условий труда, служащим и медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьёй 6 настоящего Положения.

- Служащим и медицинским работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьёй 7 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

- Размеры базовых окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, путем умножения базовой единицы оплаты труда на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Разряд работ	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,1
3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,15

4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,25
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,5
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,55
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6

- Положением об оплате труда и стимулировании работников учреждений может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к базовым окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

- Решения об установлении соответствующего повышающего коэффициента принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения работ в размерах согласно таблице 8 настоящего Положения.

- При применении повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ образуется новый коэффициент увеличения путём суммирования коэффициента увеличения 6 разряда ЕТКС из таблицы 7 с соответствующим повышающим коэффициентом из таблицы 8. Применение нового коэффициента увеличения образует новый базовый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу.

Таблица 8

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо

ответственных) работ

9 разряд	0,23
10 разряд	0,35
11 разряд	0,5
12 разряд	0,62

- Для поваров, тарифицированных с 3 по 5 разряд, выполняющих

функциональные обязанности шеф - повара, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к базовому окладу, согласно таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Дополнительный повышающий коэффициент
3 разряд	0,35
4 разряд	0,25
5 разряд	0,1

При применении дополнительного повышающего коэффициента образуется новый коэффициент увеличения путём суммирования коэффициентов увеличения с 3 по 5 разряд ЕТКС из таблицы 7 с соответствующим дополнительным повышающим коэффициентом из таблицы 9 и соответствующим коэффициентом увеличения из таблицы 8. Применение нового коэффициента увеличения образует новый базовый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу.

- С учётом условий труда, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьёй 6 настоящего Положения.

- Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьёй 7 настоящего Положения.

Порядок и условия оплаты труда

заместителей заведующей по УВР и АХР

- Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

- Решения об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) заместителей руководителя учреждения принимаются руководителями учреждений.

- Положениями об оплате труда и стимулировании работников учреждений предусматривается установление заместителям руководителя учреждения следующих повышающих коэффициентов:

- * повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования;
- * повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации;
- * повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР.

- Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

- Решения об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.

- Размеры повышающих коэффициентов, применяемых, для заместителей руководителя учреждения приведены в таблицах 2, 3, 4 статьи 2 настоящего Положения, соответственно.

- С учётом условий труда, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные статьёй 6 настоящего Положения.

- Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные статьёй 7 настоящего Положения.

Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

- С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением.

- Работникам учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- * выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- * выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные) дни;

- * коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере до 0,12 базового оклада (базового должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

- Перечень должностей работников и размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

- Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

- Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- * выплаты за качество и сложность работы;

- * премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- * выплаты за стаж работы в учреждениях образования.

- Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представительным органом работников) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

- Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

- При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

* успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителя);

* инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

* участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

- Выплаты за стаж работы в учреждениях образования устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу) и учитывают:

* для педагогических работников - продолжительность педагогической деятельности в учреждениях образования;

* для всех иных категорий работников - общую продолжительность работы в учреждениях образования.

- Коэффициент стажа устанавливается в размерах согласно таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Наличие стажа работы в учреждениях образования	Коэффициент стажа
Стаж работы от 0 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,1
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,15
Стаж работы от 15 до 20 лет	0,2
Стаж работы более 20 лет	0,25

- Порядок определения стажа работы в образовательных учреждениях для педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

- Выплаты воспитателям и учебно-вспомогательному персоналу за присмотр за детьми устанавливаются в абсолютной величине пропорционально отработанному времени.

Расчёт выплаты осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Впос} = \text{Кд/д} \times \text{Сд/д}, \text{ где}$$

Впос – выплата за посещаемость;

Кд/д – количество дето-дней, в соответствии с табелем посещаемости детей, выполненных по группе, на которой отработали воспитатели и учебно-помогательный персонал за истекший месяц; среднее количество дето-дней, выполненных в целом по образовательному учреждению за истекший месяц, для воспитателей, организующих занятия по физической культуре и изобразительной деятельности, музыкальных руководителей, педагогов-психологов; Сд/д – стоимость одного дето-дня по категориям персонала в соответствии с таблицей 10 настоящей Методики:

Таблица 10

Категории персонала	Стоимость одного дето-дня, руб.
1. Воспитатели групп общеразвивающей и оздоровительной направленности для детей раннего возраста	5,0
2. Младшие воспитатели, помощники воспитателей групп общеразвивающей и оздоровительной направленности для детей раннего возраста	4,0
3. Воспитатели групп общеразвивающей направленности, групп компенсирующей и оздоровительной направленности; воспитатели, организующие занятия по физической культуре и изобразительной деятельности, музыкальные руководители, учителя иностранного языка, педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-логопеды, учителя-дефектологи	4,0
4. Младшие воспитатели, помощники воспитателей групп общеразвивающей направленности, групп компенсирующей и оздоровительной направленности	3,0

5.7. Работодатель обязуется:

- оплатить время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя. В размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- оплатить время простоя не по вине работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил о начале простоя, в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ)

5.8. Порядок определения стажа педагогической деятельности для

педагогических работников

- В стаж педагогической деятельности засчитывается время работы в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по педагогическим должностям на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе при работе по совместительству.

- Продолжительность стажа педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

- Вопросы исчисления стажа педагогической деятельности рассматривается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (иными представителями работников).

- В стаж педагогической деятельности засчитывается:

- * фактически проработанное время;

- * время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- * время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- * время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.

- Стаж педагогической деятельности не прерывается в следующих случаях:

- * при переходе работника в установленном порядке из одного муниципального образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- * при поступлении на педагогическую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- * при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органе управления образованием предшествовала педагогическая работа;

- * при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлении на работу не превысил трех месяцев;

* при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

* при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

* при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

* при поступлении на педагогическую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

* при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

* при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

- Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующей ДООУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.9. При наличии медицинских показаний, профзаболеваний работникам согласно Положения выделяются средства на удешевление санаторно – курортного лечения.

5.10.. Материальная помощь

- Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах, утвержденного на соответствующий год, фонда оплаты труда.

- Материальная помощь оказывается работникам, которые, по независящим от них причинам, оказались в трудной жизненной ситуации (пожар не по вине гражданина; стихийное бедствие; кража; длительное (более двух месяцев) или длительное лечение). Работникам в случае смерти близких родственников и близким родственникам в случае смерти работника.

- Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника или близких родственников в случае смерти работника. В заявлении

указывается факт трудной жизненной ситуации, являющийся основанием для обращения. К заявлению о предоставлении материальной помощи прилагаются следующие документы:

- * справка пожарной части для пострадавших от пожара;
- * справка отделения милиции в случае кражи;
- * копия свидетельства о смерти работника или близких родственников работника и документ, подтверждающий родство.

- Для организации работы по оказанию материальной помощи в учреждении создается постоянно действующая комиссия. Заседания комиссии проводятся по мере поступления заявлений.

- Выплата материальной помощи производится на основании Положения о выплате материальной помощи, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

- Выплата материальной помощи работникам учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

- Комиссия рассматривает поступившие документы и принимает решение об оказании материальной помощи в сумме до 3000 (трех тысяч) рублей либо об отказе.

- Размер оказываемой материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально, учитывая материально-бытовое положение заявителя, иные обстоятельства.

- Руководитель издает приказ об оказании материальной помощи заявителю на основании решения комиссии.

- Материальная помощь назначается единовременно и не чаще одного раза в год.

5.11. Подъемное пособие

- Молодым специалистам учреждений выплачивается единовременное подъемное пособие в размере 50 000 рублей за счет средств бюджета города Кургана:

- * после окончания ими государственных образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения, заключившим трудовой договор о работе по специальности с расположенным на территории города Кургана муниципальным учреждением образования на срок не менее трех лет;

- * работающим по соответствующей специальности в течение трех лет после окончания государственных образовательных учреждений высшего

профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения - по последнему месту работы, если по предыдущему месту работы подобное подъемное пособие не выплачивалось.

- Порядок выплаты единовременного подъемного пособия, а также основания и порядок его возврата в бюджет города Кургана устанавливаются Администрацией города Кургана.

5.12. Социальные льготы

- Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, предоставляется место в детском саду на период их работы в учреждении, а также устанавливается 50% оплата за содержание ребенка в ДОУ.

- за счет стимулирующего фонда, предусматривать вознаграждение в размере определенном коллективным договором (500 рублей), работникам:

*достигшим пенсионного возраста;

*юбилярам в возрасте 50, 55, 60 лет;

- Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется: донорам (2 дня), которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течении года после сдачи крови.

- Работникам, имеющих внуков дошкольного возраста предоставлять место в дошкольном учреждении на время их работы в ДОУ.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд учреждения, формы повышения квалификации с учетом мнения профкома.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

6.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст. 187 ТК РФ)

6.2.3. Предоставлять дополнительные отпуска и компенсации для прохождения промежуточной аттестации работникам при обучении в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющими государственную аккредитацию, согласно статьям 173;174 ТК РФ.

6.2.4. На период 10 учебных месяцев перед сдачей государственных экзаменов предоставлять сокращение рабочего времени, путем сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели на 7 ч., с оплатой 50% от средней заработной платы. Ст.173 ТК РФ.

6.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.2. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предложений по выполнению охраны труда.

7.3. Обеспечить рабочие места производственными инструментами по технике безопасности.

7.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников ДООУ в срок, установленный нормами, правовыми актами по охране труда.

7.5. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников ДООУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития №302-н от 12.04.2012 года.

7.6. Совместно с профкомом организовать контроль за соблюдением условий и охраны труда и выполнение соглашений по охране труда.

7.7. На совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, регулировать вопросы выполнения соглашений по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области; оказывать содействие членам комиссии по охране труда

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, жизни и здоровья, вверенных ему детей вследствие нарушения нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения этой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение, отдых.

7.10. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДООУ определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Уставом ДООУ, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились:

- Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- предоставлять профсоюзному комитету помещения для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально – трудовых прав работников утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
 - предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам;
 - Стороны признают гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от работы, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.
 - Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией форму оплаты труда, положение о премировании, тарификации, графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.
- 8.3. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно – массовые и спортивные мероприятия.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 9.1. Стороны пришли к взаимному согласию, что настоящий коллективный договор вступает в действие с момента его подписания, действует в течение трех лет.
- 9.2. Действие коллективного договора может быть прекращено или продлено по решению общего собрания коллектива.
- 9.3. В течение года со дня принятия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, оформленные в виде приложения к коллективному договору и подписанные администрацией и профсоюзным комитетом после обсуждения и одобрения на собрании коллектива.
- 9.4. Для разрешения коллективных трудовых споров /конфликтов/ стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым Кодексом.
- 9.5. При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.
- 9.6. Стороны будут вести контроль за выполнением мероприятий коллективного договора, за полугодие и год. – Закон Курганской обл. «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области.» от 02.07.2002г. №199

От работников

Председатель первичной

профсоюзной организации

 Ильина Л.В.

От работодателя

Заведующая детским садом

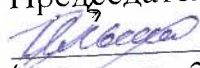
 Долганцева Н.В.

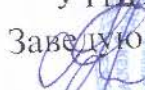
Департамент социальной политики
Администрации города Кургана
муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Детский сад №4
общеразвивающего вида
«Ивушка»

Принято Общим собранием
Трудового коллектива
«09» июля 2012 г.
Протокол № 8

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома:

 Ильина Л.В.
«16» июля 2012г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МБДОУ
 Долганцева Н.В.
«16» июля 2012 г.



Приложение №1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»

к Коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 4 «Ивушка » на 2012 – 2015 г.г.

Работники с ненормированным рабочим днем, имеющие право на дополнительный отпуск (не менее 3 календарных дней).

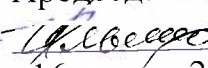
№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Заместитель заведующей по административно – хозяйственной части	14
2	Делопроизводитель	14
3	Кладовщик	14

Основание: ст.119 ТК РФ.

Департамент социальной политики
Администрации города Кургана
муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Детский сад №4
общеразвивающего вида
«Ивушка»

Принято Общим собранием
Трудового коллектива
«09» июля 2012 г.
Протокол № 8

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома:
 Ильина Л.В.
«16» июля 2012г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ
 Долганцева Н.В.
«16» июля 2012 г.



Приложение № 2 «Перечень должностей работников с вредными условиями труда».

к Коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города
Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 4 «Ивушка » на 2012 – 2015 г.г.

Работники с вредными условиями труда имеющие право на дополнительный отпуск
(не менее 3 календарных дней).

4 календ. дней (по ст. 117 ТК РФ от 20.11.08/840)

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Повар, работающий у плиты	8
2	Медсестра	14
3	Рабочий по стирке и ремонту белья	8
4	Шеф - повар	8

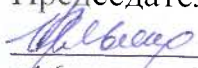
Основание ст.117 ТК РФ, аттестация рабочих мест по условиям труда.

Департамент социальной политики
Администрации города Кургана
муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Детский сад №4
общеразвивающего вида
«Ивушка»

Принято Общим собранием
Грудового коллектива
«09» июля 2012 г.
Протокол № 8

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома:

 Ильина Л.В.

«16» июля 2012г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ

 Долганцева Н.В.

«16» июля 2012 г.



Приложение № 3 «Перечень должностей работников с вредными условиями труда».

Коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 4 «Ивушка » на 2012 – 2015 г.г.

Гарантии и компенсации работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	Размер компенсаций
1	Музыкальный руководитель	4%
2	Воспитатель	4%

Основание ст.146 ТК РФ, аттестация рабочих мест по условиям труда.

основание карт аттестации рабочих мест

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя	-Халат хлопчатобумажный - косынка - Фартук	1 2
2	Врачи, средний и младший медицинский персонал	-Халат хлопчатобумажный -шапочка хлопчатобумажная -перчатки резиновые	1 1 2 пары
3	Уборщик производственных и служебных помещений	-Халат хлопчатобумажный -Рукавицы комбинированные. -При мытье полов и мест общественного пользования дополнительно – перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
4	дворник	-костюм хлопчатобумажный -фартук хлопчатобумажный с нагрудником -Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей подкладке, валенки, галоши на валенки. В остальное время года дополнительно – плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
5	Кладовщик, Подсобный рабочий	-Халат хлопчатобумажный -Рукавицы комбинированные	1 4 пары
6	Повар, шеф-повар	-Костюм хлопчатобумажный -передник хлопчатобумажный -колпак хлопчатобумажный	1 1 1
7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	-Халат хлопчатобумажный -Косынка хлопчатобумажная -Фартук прорезиненный с нагрудником	1 1 1

Приказ Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 01 октября 2008 года №541 н «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

0
цего

Принято, проинформировано
схематично представлено
по 30 листов зал. гр.

