

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
ИЗМЕНЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

"Кировский детский сад"

(название организации)

Курганская область, Мишкинский район, с. Кирово, ул. Аксёнова д.21, 8 (35247) 29343
(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

" 12 " 09 2019 года

№ регистрации 23



1. Стороны, подписавшие коллективный договор

1.1. Представитель работодателя Куринцева Наталья Павловна –
заведующий МКДОУ «Кировский детский сад»
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников Пырьева Марина Николаевна -
председатель СТК
(Ф.И.О., должность)

2. Дополнения подписаны "24" июня 2019 г.

3. Срок действия дополнений:

с "24" июня 2019 г. по "27" сентября 2021 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:
регистрационные листы изменений
NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МКДОУ «Кировский детский сад» в лице заведующего Куринцевой Н.П., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и коллектив работников в лице председателя СТК Пырьевой М.Н., вместе именуемые «Стороны» заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

№ п/п	Перечень изменений и дополнений с указанием разделов и пунктов коллективного договора (приложений к коллективному договору)
1.	<p>Раздел 9 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:</p> <p>9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины</p> <p>9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none">— замечание;— выговор;— увольнение по соответствующим основаниям. <p>9.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть потребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).</p> <p>9.3. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения СТК МКДОУ (ст. 193 ТК РФ).</p> <p>9.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст.193 ТК РФ).</p> <p>9.5. Дисциплинарное взыскание, за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу</p> <p>9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).</p> <p>9.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая время отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.</p> <p>9.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.</p> <p>9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он</p>

считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель вправе снять взыскание досрочно по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник (ст.194 ТК РФ).

9.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

9.11. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации, систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МКДОУ, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, а так же за прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, совершение аморального проступка: рукоприкладство к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушение норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога. Педагоги МКДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников.

9.12. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие человека на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

2. Все остальные положения коллективного договора МКДОУ «Кировский детский сад» остаются неизменными и обязательными для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

4. Настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор является обязательным для выполнения Сторонами.

Заведующий МКДОУ
«Кировский детский сад»
Н.Т. Куринцева

М.П.
« 24 » июня 2019 г.

Представитель СТК
Пырьева М.Н. Пырьева

« 24 » июня 2019 г.

**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
ИЗМЕНЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

"Кировский детский сад"

(название организации)

Курганская область, Мишкинский район, с. Кирово, ул. Аксёнова д.21, 8 (35247) 29343

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано

"12" _____ 2019 года

№ регистрации 28

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя Куринцева Наталья Павловна – заведующий МКДОУ «Кировский детский сад»

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников Пырьева Марина Николаевна – председатель СТК

(Ф.И.О., должность)

2. Дополнения подписаны "29" ноября 2019 г.

3. Срок действия дополнений:

с "29" ноября 2019 г. по "27" сентября 2021 г.

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

регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

**Дополнительное соглашение
к коллективному договору
МКДОУ «Кировский детский сад»**

Администрация МКДОУ «Кировский детский сад» в лице заведующего Куринцевой Натальи Павловны и председателя СТК Пырьевой Марины Николаевны заключили дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В коллективный договор внести следующие изменения:

- ✓ В подпункте 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 внести изменения и записать подпункт 3.1.5 в следующей редакции: «Выплаты компенсационного характера за время фактической работы во вредных условиях, согласно отчету о проведении специальной оценки условий труда в МКДОУ «Кировский детский сад», производятся следующим категориям работников (ст.147 ТК РФ):
 - повару (за работу у горячей плиты).За работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ):
 - сторожам.
- ✓ В подпункте 3.2.6 пункта 3.2 раздела 3 внести изменения и записать подпункт 3.2.6 в следующей редакции: «Выплаты за работу с вредными условиями труда, которые устанавливаются 12% должностного оклада согласно Отчету о проведении специальной оценки условий труда в МКДОУ «Кировский детский сад».
- ✓ В подпункте 5.2.1 пункта 5.2 раздела 5 внести изменения и записать подпункт 5.2.1 в следующей редакции: «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:
 - предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
 - проработавшие в МКДОУ свыше 20 лет».

Добавить пункт 4.2. раздела 4 подпунктом 4.2.4 следующего содержания: «Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительно оплачиваемые дни в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 3 календарных дней.
- для проводов детей в армию - до 2 календарных дней
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней.
- на похороны близких родственников - 2 календарных дня.

2. В правила внутреннего трудового распорядка внести следующие изменения:

- ✓ В пункте 1 раздела 2 внести изменения и записать пункт 1 раздела 2 в следующей редакции: «При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонафицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета – для военнообязанных лиц, в целях обеспечения постановки граждан на воинский учет по месту работы;
 - диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке при поступлении на работу, требующую специальных знаний, о квалификации, наличии квалификационной категории или их надлежаще заверенные копии;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МКДОУ и личную медицинскую книжку;
- справку, выданную органами МВД России, о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

К педагогической деятельности в МКДОУ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности в МКДОУ не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности».

- ✓ В пункте 2 раздела 2 внести изменения и записать пункт 1 раздела 2 в следующей редакции: «Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют работодателю:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенную копию;
 - справку о характере и условиях труда по основному месту работы в случае приема на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- ✓ В пункте 4 раздела 2 внести изменения и записать пункт 4 в следующей редакции: «При заключении трудового договора по согласию сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации, законов или иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2-х месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

✓ В пункте 3.5 внести изменения и записать в следующей редакции: «Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 25 число текущего месяца, за вторую половину – 10 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)».

3. В положение об оплате труда работников МКДОУ «Кировский детский сад» внести следующие изменения:

✓ В пункте 56 раздела VIII внести изменения и записать пункт 56 в следующей редакции: «Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда:
- при выходе на пенсию (женщины, мужчины) в размере 2-х окладов;
- юбилярам (мужчины и женщины в возрасте – 50 лет – 500 рублей, женщинам 55 лет – 1 оклад, мужчинам 60 лет – 1 оклад)».

4. В положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКДОУ «Кировский детский сад» внести следующие изменения:

✓ В пункте 3.5 раздела 3 внести изменения и записать пункт 3.5 в следующей редакции: «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

<i>Критерии оценки</i>	<i>Показатели результативности деятельности педагога</i>	<i>Измерители</i>	<i>Баллы</i>
1. Сохранение здоровья воспитанников	Организация физкультурно-оздоровительной работы Использование здоровьесберегающих технологий, проведение профилактических мероприятий	Фактическое выполнение, наличие подтверждающих документов	Да - 2 балла. Нет - 0 баллов.
2.Посещаемость	Фактическая посещаемость в течении квартала	Табель посещаемости	70% - 3 балла Ниже установленных % - 0 баллов
3.Активность педагога	3.1. Подготовка материалов, участие в мероприятиях района (области): выступление на РМО, РТГ, семинарах, конференциях, конкурсах, смотрах-конкурсах, участие в экспертной группе, обобщение и распространение педагогического опыта, публикации в СМИ. 3.2. Подготовка воспитанников для участия в мероприятиях района (области) 3.2. Систематическое обновление дидактического материала для работы с детьми. 3.3. Организация работы с детьми по теме самообразования педагога 3.4. Проведение совместных мероприятий с социумом.	Фактическое выполнение, наличие подтверждающих документов фактическое выполнение фактическое выполнение Фактическое выполнение Фактическое выполнение	Да - 2 балла Нет – 0 баллов Да - 2 балла Нет -0 баллов Да - 2 балла Нет - 0 баллов Да - 2 балла Нет - 0 баллов
4. Инновационная деятельность	Использование в работе инновационных компьютерных, педагогических технологий	Проекты, презентации, разработки, конспекты	Да - 2 балла Нет – 0 баллов
5. Взаимодействие с семьёй	5.1. Активность педагога в работе с семьёй (своевременное размещение информации в уголках для родителей, проведение консультаций, родительских собраний, использование эффективных (нетрадиционных) форм работы с семьёй.) 5.2. Привлечение родителей к жизни группы и детского сада	Фактическое выполнение Активность и мотивация родителей	Да - 2 балла Нет – 0 баллов Да - 2 балла Нет – 0 баллов

6. Исполнительская дисциплина	6.1. Ведение документации, выполнение планов, заданий	Отсутствие замечаний по результатам контроля	Да- 2 Нет - 0
	6.2. Поддержание комфортного психологического климата в ДО	Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, с коллективом)	Да- 2 Нет - 0 Итого за месяц 2 баллов

- ✓ Пункт 3.6 раздела 3 исключить.
- ✓ Пункт 3.7 раздела 3 исключить.

5. Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда записать следующей редакции:

Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Факторы	Размеры доплат в %
1	Повар	температура, дез.р	12%
2.	Сторож	работа в ночное время	35%

6. Все остальные положения коллективного договора МКДОУ «Кировский детский сад» остаются неизменными и обязательными для исполнения.

7. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

8. Настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор является обязательным для выполнения Сторонами.

Заведующий МКДОУ
«Кировский детский сад»



Н.П. Куринцева

М.П.

«29» ноября 2019 г.

Председатель СТК

Пырьева М.Н. Пырьева

«29» ноября 2019 г.