



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 40 Г. БЛАГОВЕЩЕНСКА»

действует с «01» февраля 2024 г. по «31» января 2027 г.

Принят «15» января 2024г.
на общем собрании трудового коллектива

Проведена уведомительная
Регистрация № _____
« ____ » _____ 2024г.

Уведомительная регистрация в уведомительном заказе населения Мурманской области
регистрационный № 60 14.01.24
Отдел кадров Мурманской области Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 40 г. Благовещенска»
Нач. отд. <i>Иван</i> <i>Ивановна И.В.</i>

Содержание

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Контроль и ответственность за выполнение договора.	5
Раздел 3.	Трудовой договор (эффективный контракт).	6
Раздел 4.	Заключение, изменение и прекращение трудового договора (эффективного контракта).	9
Раздел 5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	10
Раздел 6.	Оплата труда.	11
Раздел 7.	Трудовой распорядок и дисциплина труда.	16
Раздел 8.	Рабочее время и время отдыха.	17
Раздел 9.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.	24
Раздел 10.	Условия. Охрана и безопасность труда.	25
Раздел 11.	Гарантии и льготы для членов профсоюза.	28
Раздел 12.	Обязательства профкома.	29
Раздел 13.	Контроль за выполнением коллективного договора.	30

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: от 29.12.2012 г № 273 - ФЗ «Об образовании», от 19.04.1991 г. № 1031 - 1 «О занятости населения в РФ», от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Гаученовой Натальи Владимировны** заведующий МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска» (далее – работодатель);

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза, но предоставившие необходимые полномочия профсоюзу по предмету настоящего Договора и на условиях, установленных в Договоре (ст. 29, 30 ТК РФ); в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета (далее - профком) - Пациора Светланы Михайловны.

1.4. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления Учреждения, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.02.2024 и действует в течение 3-х лет.

1.6. Настоящий Договор является обязательным для применения в Учреждении.

1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, без созыва общего собрания работников. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в комиссию Учреждения по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее - Комиссия). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.9. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами города Благовещенска.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в соответствующем органе по труду.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.13. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.15.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.15.2. Проведение переговоров по проектам локальных актов, иных принимаемых решений (приказов и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом (ст. 8 ТК РФ):

1.16.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.16.2. положение об оплате труда работников;

1.16.3. соглашение по охране труда;

1.16.4. другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.17.1. учет мнения профкома;

1.17.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.17.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.17.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.17.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17.6. другие формы.

2. Контроль и ответственность за выполнение Договора

Ответственность сторон:

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.1.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

2.1.3. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

2.1.4. 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.

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

2.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с обеими сторонами.

2.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

2.1.9. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска»

3. Трудовой договор (эффективный контракт)

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

1) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

4) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

5) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

3.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.4. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

3.6. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты и др.

3.8. В соответствии с п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесены к компетенции Учреждения.

3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.10. Вопросы необходимости приема на работу педагогических работников на должности не по полученной специальности, а также перевода педагогических работников с их согласия для выполнения педагогической работы в должности, по которой отсутствует специальная подготовка, следует решать применительно к пункту 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276.

3.11. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска».

3.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.13. Перевод на другую работу, временный перевод, перемещение производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

3.15. Работодатель обязуется:

заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

в случае проведения мероприятий по сокращению численности штата работников, осуществлять их в летний каникулярный период.

3.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

пред пенсионного возраста;

проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.

3.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.18. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

3.19. На каждого работника, проработавшего у Работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной, Работодатель ведет трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

3.20. Трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности являются основными документами о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек

устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге.

Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

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

3.21. В трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

3.22. Сведения о взысканиях в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора (эффективного контракта)

Стороны обязуются выполнять следующее:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и 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, настоящим коллективным договором.

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.4. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ.

4.5. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательной организации.

4.6. Выплата выходного пособия производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

5.3.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с "Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.4. Срок командировки определяется Руководителем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства вместо постоянной работы.

5.5. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного места жительства (суточные).

5.6. Нормы возмещения командировочных расходов устанавливаются и выплачиваются на основании Постановления Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729 с изменениями и дополнениями).

5.7. Руководитель имеет право из фонда средств от приносящей доход деятельности дополнительно возмещать командировочные расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 3 000 рублей в сутки по Дальнему Востоку, не более 5 000 рублей в сутки по Центральным регионам России и не более 7 000 рублей в сутки по странам зарубежья, а также на возмещение расходов за каждый день нахождения в служебной командировке на выплату суточных – не более 500 рублей по Дальнему Востоку, не более 700 рублей по Центральным регионам России и не более 1 000 рублей по странам зарубежья.

5.8. Возмещение расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

5.9. Иные, связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены Работником с разрешения или ведома Руководителя) возмещаются в размере фактических расходов подтвержденных соответствующими документами.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работникам МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска» осуществляется согласно Положения об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска», разработанного на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона Российской Федерации «Об автономных учреждениях» № 174-ФЗ, Решения Благовещенской Городской Думы Амурской области от 25.03.2010 № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных

образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, утвержденного постановлением администрации города Благовещенска от 13.10.2009 № 1060» (с изменениями и дополнениями), в соответствии с Постановлением администрации города Благовещенска от 01.12.2015г. № 4310 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска, другими нормативными правовыми актами, регулируемыми условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц путем перечисления в кредитные организации, указанные работниками. Датами выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата денежного содержания производится на кануне этого дня. Работникам выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний за расчетный месяц.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска»;

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты стимулирующего характера установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска»;

6.4. Премияльные выплаты, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска». Источником финансирования являются средства, выделяемые из местного бюджета, бюджета Амурской области и внебюджетных доходов Учреждения;

6.5. 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. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

6.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных по соглашению сторон.

6.8. Во всех случаях, касающихся оплаты труда работников, Учреждение руководствуется нормативными правовыми актами города Благовещенска, Амурской области, Российской Федерации и Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска».

6.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при получении образования или восстановления документа об образовании со дня предоставления соответствующего документа.

6.10. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Учреждении в год окончания учреждения высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, установленным действующим законодательством.

6.11. Учреждение формирует фонд оплаты труда в пределах выделенных бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом Учреждения услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части оплаты труда.

Для распределения общего фонда оплаты труда Учреждением устанавливается процентное соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников. Заработная плата работников не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда

не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.12. Система стимулирующих выплат работнику Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда. Перечень видов и размеры стимулирующих выплат для Учреждения устанавливаются нормативными правовыми актами администрации города Благовещенска и Положением об оплате труда МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска».

6.13. Учреждение, в пределах выделенных бюджетных средств, обладает правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который по согласованию с профкомом может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.14. В случае образования экономии заработной платы в Учреждении, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ, и может быть направлена на выплаты:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий до 3000,00 рублей;

единовременной премии в связи с выходом на пенсию до 3000 рублей;

по случаю юбилейных дат: 50-, 55-, 60-, 65-летию в размере до 3000 рублей;

материальной помощи в размере до 5000,00 рублей, а именно:

- длительное заболевание, требующие дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родители, супруга (супруги), дети).

Обоснованием для рассмотрения вопроса по оказанию работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов, приказ руководителя учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимает Работодатель Учреждения.

6.15. Работникам МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

6.15.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда.

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

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

6.15.2. Работникам МАДОУ устанавливается доплата по учреждению в размере 100% от должностного оклада, за исключением педагогических работников и административно-управленческого персонала.

Педагогическому персоналу доплата по учреждению устанавливается в размере 60%.

6.15.3 Молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения, - сроком на 1 год со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 15% от должностного оклада.

6.15.4. Доплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

Работникам, оплата труда которых производится исходя из повременной системы оплаты труда по часовой тарифной ставке, рассчитанной от оклада, размер выплаты рассчитывается за фактически отработанное время.

6.15.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений - 1,3.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается:

в размере 30 процентов - если они проживали в южных районах области не менее пяти лет;

в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы – если они проживали в южных районах области не менее одного года. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 30 процентов.

6.15.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

7.1. Руководитель Учреждения обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с локальными нормативными актами Учреждения, связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю и ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ):

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85 (с изменениями и дополнениями).

с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4.Руководитель Учреждения ставит в известность профком о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

7.5.Работники образовательной организации имеют право обратиться в профком в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

8. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

8.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Режим работы руководителя Учреждения, его заместителей, определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

8.3.Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), 24 ч. в неделю - музыкальным руководителям.

8.4.В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), оговариваемой в трудовом договоре, и основания их изменения определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

8.5.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательной организации.

8.6.Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов,

вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

3.1. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

8.7.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы

7 января - Рождество Христово

23 февраля - День защитников Отечества

8 марта - Международный женский день

1 мая - Праздник Весны и Труда

9 мая - День Победы

12 июня - День России

4 ноября - День народного единства

8.8.При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.9.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения с их письменного согласия, по письменному приказу работодателя и с учетом мнения профкома.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

8.12. Привлечение работников организации к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

8.13. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОУ) в пределах установленного им рабочего времени

8.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня, которая устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями).

8.15. Другим работникам Учреждения согласно ст. 114 ТК РФ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.16. Всем сотрудникам Учреждения в соответствии с Законом РФ № 4520-1 от 19.02.1993 (с изменениями и дополнениями) в районах, кроме Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, дополнительный отпуск устанавливается в количестве 8 календарных дней.

8.17. Педагогические работники МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска» имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ

от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями от 07.04.2017).

8.18.Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

8.19.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

8.20.При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

8.21.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для руководителя, так и для работника.

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

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

8.24.При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

8.25.Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска».

8.26.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.27.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, в особых случаях может быть присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8.28. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.29. При экономии фонда оплаты труда работников Учреждения часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

8.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 п. 5 ст. 47 закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

8.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

8.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

8.33. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169 в редакции от 20.04.2010, с изменениями и дополнениями).

8.34. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

8.35. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.36. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузия или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- по другим причинам - по договоренности сторон, с согласия работодателя.

8.37. На основании письменного заявления работника Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы (за свой счет) до 5-ти календарных дней в следующих случаях ст. 128 ТК РФ:

- бракосочетание работника;
- бракосочетания детей работников;
- рождение ребенка;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга;
- переезда на новое место жительства.

8.38. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

8.39. За сложность, напряженность и интенсивность работы заместителю заведующего по ВМР, заместителю заведующего по АХР, заведующему хозяйством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

8.40. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

8.41. В остальных случаях отпуск работникам без сохранения заработной платы предоставляется по усмотрению руководителя.

8.42. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до

четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

8.43. Графики работы педагогических работников утверждаются руководителем Учреждения.

8.44. Работникам МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска» из фонда оплаты труда при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло-, и водоснабжения) при предоставлении документов из соответствующих органов самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику.

8.45. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников: Совета трудового коллектива.

8.46. Решение об оказании материальной помощи и её размере (до 2 должностных окладов) принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего), а руководителю МАДОУ «ДС № 40 г. Благовещенска» – главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска.

8.47. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

8.48. Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.2.2. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в "Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации", Фонд медицинского страхования РФ.

9.2.3. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

9.2.4. Выплачивает за счет средств городского бюджета, единовременное социальное пособие выпускникам средних учебных заведений при поступлении на работу в Учреждение в год окончания

учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы на основании Решения Благовещенской городской Думы от 25.03.2010 года № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

9.2.5. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2.6. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9.2.7. Оказывает работникам материальную помощь при рождении ребенка при наличии средств фонда экономии заработной платы, размер которой устанавливается работодателем.

9.2.8. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

10. Условия, охрана и безопасность труда

10.1.Руководитель обязуется обеспечить:

10.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в Учреждении в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

10.1.2. Разрабатывать и внедрять специальную оценку условий в Учреждении:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и РС (Я);
- приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- комплектование медицинского кабинета, групп необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

10.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний

требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

10.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и иных опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

10.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по

вопросам

организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях с коллективом в ДОУ.

10.5. ДОУ выделяет средства на финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в три года.

11. Гарантии и льготы для членов профсоюза

Стороны договорились о том, что:

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

1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

1.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

1.6. Взаимодействие руководителя Учреждения с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

1.7. С учетом мнения профкома производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава Учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

1.8. По согласованию с профкомом образовательной организации производятся:

1.9. установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.10. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

1.11. утверждение должностных обязанностей работников;

1.12. утверждение графиков отпусков.

12. Обязательства профкома

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями) и ТК РФ.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.7. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

12.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

12.9. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

12.10. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в Учреждении с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

12.11. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

12.12. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.

12.13. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

4.1. Стороны договорились, что:

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

4.1.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

4.1.3. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4.1.4. 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.

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

4.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с обеими сторонами.

4.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

ПРОШІТО

И ПРОНУМЕРОВАНО

ВСЕГО 34 листов

Заведуючий МАДОУ

«Ж.г.Будиловська»

Н.В.Івченко

