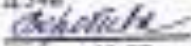


СОГЛАСОВАНО
Протокол Общего собрания
работников
№ 10 от 07.07.2023г.

представитель от трудового коллектива
 Н.Б.Якубова
«07» июля 2023г.

Представитель от администрации
Заведующий МАДОУ «Родничок»
д.34а
 Н.А.Воробьева
Приказ № 82 от 07.07.2023г.

юридический адрес:
174450 Можжеский район, д.Полосинское.

Коллективный договор
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №14 «Родничок»
на период с 19.08.2023г. по 18.08.2026г.

Зарегистрирован в 17 июля 2023г. № 19
Заместитель отдела муниципальной службы Администрации
Можжеского муниципального района
Б. И. Карзунин



д. Полосинское

2023г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии со ст. 40-54 Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключается работниками и работодателем в лице их представителя на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» (далее - работодатель), в лице заведующего и работники МАДОУ «Детский сад №14«Родничок»», в лице председателя Общего собрания работников (далее - Общее собрание).

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 30 дней после его подписания, Учреждение обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, при реорганизации, слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Основные права и обязанности работодателя, работников и Общего собрания:

Работодатель и работники МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» признают право Общего собрания на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

Работодатель обязан:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечить сохранность имущества Учреждения;

- учитывать мнение Общего собрания по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- соблюдать действующее законодательство о труде и охране труда;
- при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (ст. 22 ТК РФ).

Работодатель имеет право:

- заключать, расторгать и изменять трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Общее собрание обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- представлять и защищать права и интересы работников учреждения;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством организации;
- осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории;
- осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения;
- совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работников (ст. 85 гл.14 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде;
- совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 ТК РФ).

Работник имеет право:

- на представление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, установленный ТК РФ, иными федеральными законами;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, в соответствии с действующим законодательством, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.7. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72.2 ТК РФ).

2.8. Все вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников рассматриваются и принимаются с учётом мнения Общего собрания.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- матери, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест, работодатель обязуется:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.11. При сокращении численности или штата не допускать сокращения одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, вакантные рабочие места более низкой квалификацией, имеющиеся в учреждении.

2.13. О предстоящем сокращении численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные

действующим законодательством при организации и ликвидации организации (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3. Рабочее время

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения (ст. 91-94, 333, 350 ТК РФ).

При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать:

- обслуживающей персонал - 40 часов в неделю;
- обслуживающей персонал (женщины) - 36 часов в неделю (ч.2 ст.91 и ст.263.1 ТК РФ)
- воспитатель - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;

Нормативная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- для работников в возрасте до 16 лет - 24 часа в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

3.2. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

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

3.4. Работа в выходной и 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.6. При сменной работе устанавливается график сменности, утверждённый руководителем учреждения. Графики сменности под роспись доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.7. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу (ст.312.9 ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка).

3.8. После истечения срока действия первой, высшей, а также соответствия установленной должности, сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение трёх месяцев в следующих

случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

3.9. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

3.10. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,46, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

3.11. Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

-нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

-если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас

4. Время отдыха

4.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется ежегодно составлять и утверждать не позднее, чем за две недели до наступления календарного года графики отпусков, согласовывать на Общем собрании и доводить до сведения всех работников график утверждённых отпусков.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

4.4. При наличии санаторной путёвки отпуск работникам предоставляется вне графика, с извещением администрации не менее чем за 2 недели.

4.5. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен в соответствии с действующим законодательством (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.6. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска для работников 28

календарных дней. Педагогическим работникам:

- предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;
- инвалидам 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику:

- имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125,126 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.9. Предоставлять:

- педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения.
- дополнительный отпуск за вредные условия труда, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ.)
- дополнительный отпуск одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда.

5.2. Работодатель обязуется проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.3. Работодатель и Общее собрание согласились, что в случае грубых нарушений со

стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

- предоставить дни освобождения от работы, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для прохождения диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ, правила внутреннего трудового распорядка)

- предоставить молодоженам дни освобождения от работы, с сохранением места работы (должности), без сохранения заработной платы, для прохождения медицинского осмотра по сертификату «Репродуктивное здоровье» (Обращение сторон социального партнёрства, трехстороннее соглашение №1 от 13.05.2022г.)

5.4. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушений охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216¹ ТК РФ).

5.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- разрабатывать и утверждать ежегодно в установленном порядке план мероприятий (соглашение) по охране труда;

- переутверждать и пересматривать инструкции по охране труда на каждом рабочем месте, согласовав их с Общим собранием (постановление Минтруда от 17.12.2012 № 80);

- проводить за счёт собственных средств обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном «Положением о расследовании и учёта несчастных случаев на производстве» (ст. 227-228 ТК РФ);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- обеспечивать приобретение, ремонт, стирку спецодежды за счет работодателя;

5.6. Работодатель совместно с председателем Общего собрания организует контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.7. Работодатель обязуется по мере необходимости рассматривать на совместных заседаниях с Общим собранием вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.8. Работодатель обязан обеспечить гарантии права на охрану труда (раздел 10 ТК РФ «Охрана труда»).

5.9. Обеспечение смывающими средствами.

5.10. Проведение спецоценки условий труда (СОУТ).

6. Социальные гарантии и компенсация

6.1. Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами, бесплатное пользование лечебно-оздоровительной инфраструктурой учреждения.

6.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы,

связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы.

6.3. Работникам на основании их заявления приказом заведующего Учреждением может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети);
- необходимости длительного лечения или дорогостоящего и восстановления здоровья или (более одного месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- выплачивать работникам, уходящим на заслуженный отдых, а также юбилярам (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) единовременное пособие;
- из фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь один раз в год по заявлению работника (при наличии фонда заработной платы).

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

6.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

6.6. В случае смерти работника учреждения, материальная помощь, может быть, выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

6.7. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

6.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177).

6.10. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами областного и муниципального уровней.

6.11. Предоставление работникам, воспитывающих детей младшего школьного возраста, выходного нерабочего дня 1 сентября с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работодатель обязуется:

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

6.13. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.14. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

6.15. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

7.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок».

7.2. Устанавливать педагогическим работникам **норму часов педагогической работы**, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ): 5 числа - заработная плата, 20 числа - аванс, путем перечисления на счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата работников не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением между объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области «О минимальной заработной плате в Новгородской области».

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Базовые оклады педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; работников, занимающих должности служащих - на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Должностной оклад работников учреждения формируется на основании базового оклада по ПКГ соответствующей группы и повышающих коэффициентов к базовому окладу, учитывающих специфику их работы.

Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру базового оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру базового (должностного оклада) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

В этих целях могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера (ст. 146, 147, 149 ТК РФ):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (производится по результатам специальной оценки условий труда);

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;

Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии (целевые показатели), отражающие качество его работы. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения.

7.4. 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 присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

7.5. Для образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа): Повышать минимальный размер оклада (должностного оклада), имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа). Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.6. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада).

7.7. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Новгородской области.

7.8. Работникам организации устанавливается премиальная выплата к праздникам 8 марта, 23 февраля, Дню воспитателя при наличии фонда заработной платы.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

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

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

8.3 Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогов не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», «Положением об аттестации педагогических работников на соответствии занимаемой должности» и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня (ст. 173-176 ТК РФ) и имеющим направление от Учреждения в данное учебное учреждение.

9. Заключительные положения

9.1 Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

9.2 При перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию на совместном заседании Общего собрания и администрации.

9.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

9.5 Работодатель и Общее собрание обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6 Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.7 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.8 Работодатель обязуется:

- разрешать в рабочее время проведение собраний работников организации по вопросу подведения итогов выполнения коллективного договора;
- разрешать в рабочее время проведение заседаний выборных органов представителей трудового договора коллектива для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны оплаты и труда, ведение переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;
- разрешать в рабочее время выполнение общественных в интересах коллектива работников, избранным в состав Общего собрания представителей трудового коллектива и не освобождённым от производственной работы.

10 Контроль над выполнением коллективного договора

10.1 Стороны договорились что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- стороны совместно разрабатывают план выполнения по выполнению настоящего договора;
- стороны рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта;
- в случае невыполнения или обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его

подписания;

• переговоры по заключению коллективного договора будут вестись за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.2. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях работников учреждения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность.

Юридический адрес: Московский район, д. Подосенинское, д. 14а

Телефон: 8(81653) 6-22-78

Работодатель:

Заведующий МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок»

Воробьева Н.А. Воробьева

Представитель трудового коллектива

Якубов Н.Б. Якубов

В данном документе прощено, прокурором
и секретарем (или иным лицом,
уполномоченным МАДОУ «Детский сад №14 «Розовый»
подпись Н.А. Воробьева

