

Председатель Профсоюзного комитета
В.В. Саламатова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ «ДС № 47 г.
Благовещенска»
Е.М. Дружинина
Приказ №13 от 09.01.2024 г.

ПРИНЯТО:
Общим собранием
трудового коллектива
Протокол №1 от 09.01.2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №47 города Благовещенска»
(МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска»)
на 2024-2026 год (годы)

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 113 от 09.01.2024

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
Саламатова Е.М.

г.Благовещенск 2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка
повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства профкома.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.
12. Ответственность сторон.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №47 города Благовещенска» (далее – МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя ПК МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.15 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст. ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. **Работодатель обязуется:**

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

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

3.2.3. 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, 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).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по их результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем через два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем через три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 79 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Если выполнение педагогической работы сверх установленной нормы, в т.ч. за отсутствующего по болезни воспитателя, осуществляется по инициативе самого работника, то оплата труда воспитателя за эту работу производится за фактически выполненное дополнительное количество часов — исходя из размера установленной ему ставки заработной платы в одинарном размере и совместительством не считается (п. 2 постановления Минтруда России от 30.06.03 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры).

5.5. Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. 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.

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

5.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. 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 или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю учреждения.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который может быть не менее трех календарных дней).

5.10.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работнику в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- по случаю проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работникам пенсионерам по старости – 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
 - работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя МАДОУ «ДС №47 г.Благовещенска».

Продолжительность длительного отпуска определяется работником в заявлении на предоставление отпуска.

Очередность предоставления длительного отпуска определяется графиком отпусков на очередной год, утверждаемым руководителем МАДОУ «ДС №47 г.Благовещенска».

Длительный отпуск может быть перенесен на другой срок по инициативе работника или работодателя по взаимному согласию сторон.

Разделение длительного отпуска на части, его продление, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску не допускается.

Длительный отпуск не оплачивается.

Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работника или работодателя по взаимному согласию сторон.

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.12. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время (в дни замены отсутствующего педагога) одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка 1 час (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца путём перечисления через банк. При этом каждому работнику выдаётся расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.2. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся средств.

6.3. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, за несоблюдение сроков выплаты, Работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации, установленной законодательством РФ. Проценты начисляются с применением учетной ставки банковского процента на день фактического исполнения денежного обязательства.

6.4. Оплата труда работникам МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» осуществляется согласно Положению об оплате труда, разработанным на основании Постановления администрации города Благовещенска от 21.01.2019 №232 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений города Благовещенска, реализующих программы дошкольного образования подведомственных управлению образования администрации города Благовещенска» и определяющего порядок установления размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников, улучшения качества выполняемой ими работы, повышения исполнительской дисциплины, уровня ответственности работников, развития активности и инициативы в реализации задач в сфере профессиональной деятельности.

6.6. Должностной оклад работника устанавливается и изменяется на основании приказа заведующего по Учреждению.

6.7. Заведующий Учреждением несёт ответственность за:

- правильное начисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством,
- за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда.

6.8. В случае изменения фонда оплаты труда МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера

6.9. Положением об оплате труда предусмотрены выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иного не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.12. Работникам МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размерах, установленных по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путём применения к заработной плате работников районного коэффициента - 30% и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, в размерах, предусмотренных нормативно- правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (и лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30% с первого дня работы, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет. Молодым специалистам – педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение 6 месяцев после окончания учебного заведения сроком на 1 год со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 15% от должностного оклада.

Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты разового и ежемесячного характера, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.13. Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» (за исключением руководителя) устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах средств на оплату труда работников МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» на оплату труда работников.

Выплаты устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, так и в абсолютной величине, а также в бальной системе.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с изданием приказа руководителя . МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска»

В МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» используется бальная система стимулирования. Стоимость 1 балла определяется путём деления части стимулирующего фонда на общее количество баллов.

Стимулирующая выплата работнику рассчитывается путём умножения количества баллов, заработанных сотрудником, на стоимость 1 балла и выплачивается равными долями ежемесячно на основании приказа руководителя.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательных учреждений;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам, в соответствии с разработанными критериями.

6.14.. К выплатам за интенсивность выполняемой работы могут быть:

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- выплаты за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- участие в долгосрочных, целевых программах;
- выплаты за апробацию новых авторских рабочих программ;
- выплаты за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг, учебников;
- выплаты за ведение официального сайта МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска».

6.15. . К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены:

- выплаты за образцовое качество выполняемых работ при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации до 5000,00рублей, Министерства образования и науки Амурской области в размере 1000,00 рублей, управления образования администрации города Благовещенска в размере 500 рублей;
- выплаты за присвоенное Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Отличник народного просвещения», Нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» по основному профилю профессиональной деятельности в размере 5000,00 рублей;
- выплаты за подготовку победителей и призеров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на дошкольном, городском, областном, федеральном и международных уровнях в размере от 500 до 3000 рублей;
- выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения) в размере от 1000 до 3000 рублей.

Оплату производить в пределах фонда оплаты труда.

6.16. Выплаты за наличие ученой степени и почетных званий устанавливаются:

- работникам, имеющим почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, - в размере до 15% к окладу;

- работникам, имеющим ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, - в размере до 20% к окладу.

6.17. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

- до 5 лет – 8%;
- от 5 до 10 лет – 13%;
- свыше 10 лет – 20 %;

6.18. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах экономии Фонда оплаты труда.

6.19. . Размер премии конкретному работнику может быть снижен за:

- нарушения Устава МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска» ;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска»;

- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

- ненадлежащее исполнение обязанностей в текущий период;

- нарушение сроков исполнения поручаемой работы;

- низкое качество выполняемой работы;

- превышение должностных полномочий;

- несоблюдение норм служебной этики;

- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- получения предписаний государственного органа о выявленных нарушениях.

6.20. Педагогу, выполняющему функции общественного инспектора по охране прав детства и работникам детского сада, работающим с детьми из социально незащищенных семей (неблагополучные, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей) производятся ежеквартально выплаты стимулирующего характера.

6.21. Премияльные выплаты могут производиться по итогам работы за месяц или квартал, год и устанавливаются с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.22. Работникам, уволенным, в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

6.23.. Работникам, вновь поступившим на работу и отработавшим в расчетном периоде для установления премии менее полугода, премия не устанавливается и не выплачивается.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет из внебюджетных средств дополнительные выплаты на юбилей, лечение, похороны близких родственников по письменному заявлению работника.

7.2. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.4. Обеспечивает предоставление детям работников 50% скидку на посещение всех дополнительных платных образовательных услуг.

7.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.6. 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).

7.7. Работникам предусмотрены единовременные социальные пособия в размере: при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, приобретённой на производстве, либо в результате профессионального заболевания (независимо от стажа работы):

- при наличии высшей квалификационной категории – 24600,00 руб.;
- при наличии 1 квалификационной категории – 23000,00 руб.;
- при наличии СЗД – 21200,00 руб.;
- при отсутствии квалификационной категории – 18000,00 руб.;
- при отсутствии категории – 19600,00 руб.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

Обеспечивать работников пищеблока, прачечной, дворника, сторожа, помощников воспитателей спецодеждой.

Обеспечить оплату по больничным листам всем работникам МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска».

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работниками.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Профком обязуется:

- организовывать, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и др. работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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.

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 (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений 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;
- обеспечение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- 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.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1 Стороны договорились о том, что:

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- правовых 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.

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а так же производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации, педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1 Профком обязуется:

10.2. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

10.6. Осуществлять культурно-оздоровительную работу в МАДОУ «ДС №47 г. Благовещенска».

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

10.8. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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