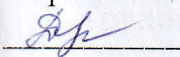


СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК
МАДОУ Детского сада №7 пгт
Серышево



Т.Н. Даниленко

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МАДОУ Детского сада №7 пгт
Серышево

 Т.А. Метлина

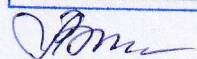
Приказ № 10/н от 15.01.2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения Детского сада №7 пгт Серышево
на 2019 - 2021 г.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области
регистрационный № <u>60</u> « <u>01</u> » <u>02</u> 20 <u>19</u> г.
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО
<u>начальник отдела</u>

 Т.В. Третьякова

Содержание:

1. Общие положения.....	1
2. Трудовые отношения.....	2
3. Обязательства работодателя по обеспечению занятости.....	3
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	4
5. Режим труда и отдыха	5
6. Оплата труда и гарантированные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, нормирование труда	8
7. Улучшение условий и охраны труда.....	11
8. Социальные гарантии, льготы и социальное страхование	13
9. Ответственность за выполнение коллективного договора	14
10. Заключительные положения	14

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад №7 пгт Серышево (МАДОУ Детский сад №7 пгт Серышево) в лице заведующего **Метлиной Татьяны Александровны** именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее «Профком», в лице председателя профсоюзного комитета **Даниленко Татьяны Николаевны**.

3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

5. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

10.Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

11.Действие Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

12.Коллективный договор заключен на срок на 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

1.1.Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2.Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором.

1.3.Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4.Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Амурской области;
- своевременное заключение (перезаключение) Коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам:
- реорганизации или ликвидации организации;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором;

1.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МАДОУ Детского сада №7 присущими профсоюзам методами, в т.ч., повышением результативности эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представительствовать от имени работников-членов профсоюза и работников, уполномочивших ППО на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и

охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);
-вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору
-осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
-представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
-обеспечивать защиту в представительство работников - членов профсоюза и работников, уполномоченных ППО на представительство своих интересов в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

1.6. Работник обязуется .

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; -повышать свой профессиональный уровень;
-укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель:.

2.1.Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

2.2.Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3.Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, другими мероприятиями, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только в соответствии с действующим Уставом МАДОУ Детского сада №7 с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.4.Стороны договорились о том, что:

-Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.
-При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

2.5.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается:

-с беременной женщиной (за исключением случаев ликвидации организации, ст. 261 ТК РФ).

-с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет

(ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5-8,10 или 11 ст.81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ.

2.6.Помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей;
- в семье, в которой один из супругов имеет статус безработного;

2.7.В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

2.8.Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзного комитета.

2.9.Члены коллектива обязуются жить по Уставу, выполнять распоряжения администрации, повышать качество образования, соблюдать требования по охране труда, жизни и здоровья детей, производственной санитарии.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.10.Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.11.Предлагать меры по социально-экономической защите работников;

2.12.Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

3.1.Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса РФ) не реже, чем один раз в 3 года.

3.2.Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

3.3.Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

3.4.Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

3.5.Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

3.6.В целях, эффективной работы МАДОУ Детского сада №7, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения представительного органа работников:

3.6.1.Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в учебных заведениях РО и доводит его до сведения работников.

3.6.2.Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре, с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.6.3.Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.6.4.Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.6.5.Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6.6.Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

3.7.Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1.Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми заведующим с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного), а также с учетом специфики работы.

4.2.Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за должностной оклад для педагогических работников) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Максимально допустимая продолжительность смены составляет 10,5 часов (для всех возрастных групп массового пребывания: ясельная, младшая, средняя, старшая, подготовительная).

В рабочее время педагогических работников включается__воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная

работа с воспитанниками, творческая работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

При невыполнении нормы (часов) рабочего времени (36 часов в неделю) согласно графику сменности, воспитатель отрабатывает эти часы за временно отсутствующего работника (очередной отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, больничный лист и др.).

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

воспитатель - 36 часов;

психолог – 36 часов;

музыкальный руководитель - 24 часа;

логопед – 20 часов;

инструктор по физической культуре – 30 часов;

остальные сотрудники - 40 часов.

4.3.Привлечение к работе в сверхурочное время допускается с письменного согласия работника статья 99 ТК РФ.

За работу в сверхурочное время работнику выплачивается заработная плата за фактически отработанное количество часов, но не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.5.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: воспитателю, заведующему, заместителю заведующего, психологу, инструктору по ФК продолжительностью 42 календарных дня, логопеду продолжительностью 48 календарных дней, остальным сотрудникам 28 календарных дней.

4.6.Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком (ст.123 Трудового кодекса РФ).

Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении

4.7.Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного) и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.8. При работе без больничного листа в течение календарного года – работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.

4.9. В случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети, братья, сестры) работнику предоставляется 3 календарных дня оплачиваемых выходных.

4.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.12. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка - инвалида.

4.13. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.14. Работники организации имеют право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14 календарных дней в
Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших и 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
Работнику имеющему ребенка-инвалида (инвалида детства) в возрасте до 18 лет	до 14 календарных дней в году
Работающим инвалидам	60 календарных дней в году
Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников	до 5 календарных дней в году

4.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, согласно Порядка, установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) и Приказа Минобрнауки № 644 от 31 мая 2016 года «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.11.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

10

4.11.2.Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные в Порядке определяются администрацией ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.11.3.За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации. («Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года»).

4.16.Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных законодательством и по личному заявлению работника (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

4.17.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, а также помощнику воспитателя возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18.Провсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА И ГАРАНТИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1.Выплата заработной платы производится в денежном эквиваленте.

5.2.Система оплаты труда (ст. 135 ТК РФ) включает в себя:

- оплату труда по ставкам заработной платы, должностным окладам;
- доплат и надбавок компенсационного характера
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования,

согласно локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.3. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца, 14 и 29 числа каждого месяца.

Место выплаты заработной платы - личный счет работника (банковские карты МИР).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.4. Оплата труда производится по должностным окладам и ставкам заработной платы, согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и иных работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников (в том числе профсоюзного).

5.6. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

5.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с Положениями «О заработной плате, выплат компенсационного и стимулирующего характера», разработанным и утвержденным МАДОУ Детским садом №7 с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет (для педагогических работников: от 0 до 5 лет – 5%, от 5 до 10 лет –

10%, от 10 до 15 лет – 15%, свыше 15 лет – 20%)

Стимулирующие выплаты производятся в пределах средств фонда заработной платы.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в ночное время с 22:00 до 06:00 в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- в случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)
- за совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты в размере от 10% до 50% от начисленной заработной платы за замещаемую должность.

Работникам устанавливаются следующие виды выплат премиального характера:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- в связи юбилейной датой рождения: 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 в размере от 1000 до 2000 рублей (25, 30, 35, 40, 45 – 1000 рублей, 50, 55, 60, 65, 70 – 2000 рублей);
- за высокие результаты по итогам года;
- производить премиальную выплату 3000 рублей в связи с выходом на пенсию.

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

Выплаты стимулирующего и премиального характера производятся при экономии фонда оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников, с учетом мнения представительного органа.

Разработку показателей и критериев эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда. Не должна допускаться дискриминация – различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период

осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Педагогическим советом ДООУ и с представительным органом работников. Работник имеет право на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

5.9.Неполная нагрузка может быть установлена только с согласия сотрудника в письменном виде.

5.10.Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

5.11.Руководителю своевременно обеспечивать индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и соответствующими нормативно-правовыми и локальными актами (ст. 134 ТК РФ).

5.12.Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст.137 ТК РФ или иными федеральными законами.

5.13.Работодатель осуществляет контроль за размером удержаний из заработной платы работника, согласно ст. 138 ТК РФ и ст. 110 СК РФ.

5.14.При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику производятся в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

5.15.Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы несут ответственность, согласно ст. 142 ТК РФ и иных федеральных законов.

5.16.Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат наступает согласно ст. 236 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется**:

6.1.Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда.

6.2.Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.В соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров работников и диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для прохождения периодических медицинских осмотров работнику выделяется три рабочих дня не более 3 часов в день с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.

6.4.Осуществлять обязательное социальное страхование работников от

19
несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Обеспечить МАДОУ Детский сад №7 необходимыми наглядными пособиями и нормативно правовыми актами по охране труда.

6.6. Обеспечить условия для деятельности комиссии по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

6.7. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

Не применять в МАДОУ Детском саду №7 материалы, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно эпидемиологического заключения) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности.

6.8. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права профсоюза на охрану труда и **обязуется:**

6.8.1. Членам выборного органа профсоюза включать своих представителей в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательного учреждения и других коллегиальных органов учреждения

6.8.2. Члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) - без учета мнения горкома профсоюза

6.8.3. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций учреждений допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа - горкома профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по

15

инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения

6.8.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации» подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации),

производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8.5. 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 (ст. 9, 378 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в МАДОУ Детском саду №7, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МАДОУ Детском саду №7;

- контролировать расходование средств на охрану труда;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в МАДОУ Детском саду №7 по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в МАДОУ Детском саду №7.

6.10. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МАДОУ Детском саду №7, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- немедленно извещать заведующего МАДОУ Детского сада №7 о любой ситуации, угрожающей МАДОУ Детскому саду №7 или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные периодические медицинские осмотры по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ

СТРАХОВАНИЕ.

7.1.Сотрудники МАДОУ Детского сада №7 имеют право на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы, предоставляемые в Амурской области и Серышевском районе педагогическим работникам.

Работодатель обязуется:

7.2.Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Амурской области.

7.3.Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно выплачивать пособие установленное законодательством.

7.4.В установленном порядке перечислять в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а так же в пенсионные фонды.

7.5.Детям у которых родители работают МАДОУ Детском саду №7 предоставляется бесплатное посещение заказанных мероприятий.

РАЗДЕЛ 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1.Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников МАДОУ Детского сада №7.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

8.2.Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3.Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Работодатель:

9.1.Тиражирует Коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в семидневный срок с момента его подписания;

9.2.Обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

9.3.Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в полугодие с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

9.4.Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

17

9.5.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действие данного договора.

Приложение №1

Порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ Детского сада №7

Должность	Минимальный размер оклада, руб.
Заведующий	17160
Заместитель заведующего	15444
Главный бухгалтер	15444
Бухгалтер	4234
Старший воспитатель	6800
Воспитатель	6476
Музыкальный руководитель	5874
Инструктор по ФК	5874
Психолог	6476
Логопед	6800
Помощник воспитателя	3037
Заведующий хозяйством	2514
Специалист по кадрам	3351
Шеф-повар	4135
Повар	2771
Помощник повара	2375
Кухонный рабочий	2375
Рабочий по стирке и ремонту белья	2375
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	2375
Дворник	2375
Уборщик служебных помещений	2440
Слесарь-сантехник	2771
Электромеханик	2771
Грузчик	1830
Кладовщик	2440
Кастелянша	2440
Швея	1187,5

Приложение №2

Перечень

должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты работников МАДОУ Детского сада №7

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ Детского сада №7

Наименование профессии	Наименование	кол-во, срок носки
Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 год
Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1 год
	Фартук	1 год
	Косынка	1 год
	Перчатки резиновые	До износа
Рабочий по стирке и ремонту белья	Халат хлопчатобумажный	1 год
	Перчатки резиновые	До износа
Повар	Халат (костюм) хлопчатобумажный	1 год
	Фартук белый хлопчатобумажный	1 год
	Полотенце	1 год
	Колпак хлопчатобумажный или косынка	1 год
	Перчатки резиновые	До износа
Кухонный рабочий, помощник повара	Халат хлопчатобумажный	1 год
	Перчатки резиновые	До износа
	Косынка	1 год
	Фартук белый хлопчатобумажный	1 год
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1 год
	Перчатки резиновые	До износа



Пронито и пронумеровано
18 (восемнадцать) листов
Заведующий МАДОУ
Детский сад №7 пгт Сердюково
Т.А. Метлина