

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 49 города Благовещенска»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 49 города Благовещенска»
на 2024-2027 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
«ДС № 49 г. Благовещенска»
Л.И. Кунсайтес
«02» апреля 2024г.



От работников:

Председатель Совета трудового
коллектива МАДОУ
«ДС № 49 г. Благовещенска»
Е.С. Шестакова
«02» апреля 2024г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива МАДОУ
«ДС № 49 г. Благовещенска»
Протокол № 02
«02» апреля 2024г.

Удобрительная регистрация и управление
занятости населения Амурской области
регистрационный № 309 06.05.24

Орган трудовых отношений,
интересов и условий труда УОИАО

Зам. нач. отдела

Бурилова Зуресантова

г. Благовещенск, 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном учреждении «Детский сад № 49 г. Благовещенска», сокращенное наименование МАДОУ «ДС № 49 г. Благовещенска (далее - ДОУ), в соответствии статье 40 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации и органов местного самоуправления.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и ДОУ по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «ДС № 49 г. Благовещенска»;
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива.

В соответствии с ТК РФ работники имеют право на объединение - Совет трудового коллектива (далее - СТК), для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации ДОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.11. Контроль над ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты ДОО, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом трудового коллектива.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 мая 2024 года и действует по 30 апреля 2027 года включительно.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами. Непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу трудового коллектива ДООУ в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. С учетом мнения СМК определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

2.2.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.11. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.12. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки, утвержденным приказом ДОУ. При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 30 процентов.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК

РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, его реорганизацией, с участием СТК.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.3. СТК обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ДОО определяется настоящим Коллективным договором, Правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, согласованными с СТК.

3.2. Для работников Учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю для воспитателя, методиста;
- 24 часа в неделю для музыкального руководителя;
- 40 часов в неделю для вспомогательного персонала;
- 40 часов в неделю для административно-управленческого персонала.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной

нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ДОО, осуществлять только в случаях, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.6. При установлении педагогам, для которых ДОО является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Режим рабочего времени устанавливается для работников Правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье и праздничные дни. Для работников, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

3.8. В летнее - оздоровительный период и периоды закрытия ДОО на время ремонтных работ работники из числа основного и вспомогательного персонала привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и в здании ДОО и др.), в пределах установленного им рабочего времени или направляются на работу в другой корпус ДОО.

3.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия СТК. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работодатель обязан согласовывать с СТК перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа трудового коллектива. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДООУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом трудового коллектива организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.16. В соответствии с законодательством работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

3.17. Установить следующий Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с учетом мнения СМК (статья 101 ТК РФ): заведующий; заместитель заведующего по воспитательно-методической работе; заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;

3.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней (статья 119 ТК РФ):

заведующий – 5 (пять) календарных дней;

заведующий хозяйством -5(пять) календарных дней;

3.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях (статья 124 ТК РФ): временной нетрудоспособности работника; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим, часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- проводов сына в армию - до трех календарных дней;

- родителям и жёнам (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;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.26. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

3.27. СТК организации обязуется:

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

3.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка.

3.27.3. Вносить работодателю требования об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 132 ТК РФ).

4.1.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата работникам ДОУ выплачивается два раза в месяц путем перечисления на лицевой счет, открытый в кредитной организации, указанную в заявлении работника. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца. Заработная плата за первую половину декабря выплачивается на основании приказа управления образования «О завершении финансового года», согласно установленным срокам. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Работникам выдаются расчетные листки за расчетный месяц.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.7. 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.

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

4.9. Работникам, за наличие ученой степени и почетных званий, устанавливается выплата, ежемесячно, в размере, определенном нормативно – правовым актом, в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ДООУ. Премирование осуществляется по решению руководителя за счет экономии фонда оплаты труда.

4.12. В период приостановки работы учреждения по причине ремонта, аварийно-восстановительных работ, и другим основаниям, являющихся

рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штат организации формируется с учетом установленного количества групп.

5. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ); – по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

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

5.2.3. На основании решения Благовещенской Городской Думы от 25.03.2010 № 6/37 «О единовременных социальных пособиях работникам муниципальных образовательных учреждений» (в редакции решения Благовещенской Городской Думы от 28.01.2021 № 21/07) (с изменениями на 21 февраля 2023 года)

(в ред. решений Благовещенской городской Думы от 15.12.2011 N 33/150, от 14.07.2016 N 24/74, от 21.12.2017 N 40/105, от 28.01.2021 N 21/07, от 21.02.2023 N 53/17) педагогическим и руководящим работникам выплачивается единовременное социальное пособие из средств бюджета города Благовещенска:

1. Установить единовременное социальное пособие педагогическим и руководящим работникам, заведующим библиотеками, библиотекарям муниципальных образовательных учреждений в размере:

1.1. выпускникам средних учебных заведений при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждения в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы – 13 500,00 рублей;

1.2. выпускникам высших учебных заведений при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждения в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течение первого года работы – 14 900,00 рублей;

1.3. при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности, приобретенной на производстве либо в результате профессионального заболевания (независимо от стажа работы):

- при наличии высшей квалификационной категории – 24 600,00 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории – 23 000,00рублей;
- при наличии соответствия занимаемой должности – 21 200,00 рублей;
- при отсутствии квалификационной категории – 19 600,00рублей

6. Охрана труда и здоровья.

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, нормирования труда из всех источников финансирования.

6.1.3. Обеспечить прохождение обучения по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.4. Обеспечить наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии спецификой своей деятельности.

6.1.5. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа трудового коллектива.

6.1.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и нормирование труда.

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными 14 правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.8. Обеспечивать работников бесплатной специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и

обезвреживающими средствами с установленными нормами в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.9. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях (ТК РФ, СанПиН).

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

6.1.12. В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

6.1.13. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охраны труда.

6.1.14. Работодатель создает на паритетной основе, совместно с СТК, комиссию по охране труда для обеспечения требований охраны труда.

6.1.15. В случае выявления комиссией по охране труда нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда работодатель принимает меры к их устранению.

6.1.16. Работодатель предоставляет работнику в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

6.1.17. Работодатель обеспечивает реализацию корпоративных программ укрепления и сохранения здоровья работников ДООУ.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя ДОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

7. Обязательства Совета трудового коллектива (СТК)

7. СТК обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.

7.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах. Информировывает работников о результатах проверок.

7.4. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы работников.

7.5. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.6. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДОУ.

7.7. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

7.8. Способствовать реализации корпоративных программ укрепления и сохранения здоровья работника.

8. Контроль над выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

8. Стороны договорились:

8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам образовательной организации.

8.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий

Коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

