

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового коллектива
МАДОУ №16 г.Шимановск
Н.А. Кивал
«14» июля 2022г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ №16
М.А. Спасская
«14» июля 2022г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад №16 города Шимановска»

на 2022-2024 гг.

Проведена уведомительная
регистрация № _____
« _____ » _____ 2022г

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения в Амурской области
регистрационный № <u>490</u> « <u>16</u> » <u>08</u> 2022г.
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УИИ АО
<i>Начальник отдела</i> <i>Т.В. Пчелинова</i>

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на уровне образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16 города Шимановска» (далее МАДОУ №16).

Коллективный договор является правовым актом, разработанным на основе Отраслевого соглашения между Амурской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и министерством образования и науки Амурской области по образовательным организациям на 2021- 2023 годы, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Управления образования администрации г. Шимановска на 2021-2023 годы, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образовательных учреждений их гарантии, компенсации и льготы.

Положения коллективного договора обязательны к применению при заключении трудовых договоров с работниками МАДОУ №16 и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МАДОУ №16 в лице его представителя – заведующего Спасской Марины Анатольевны, действующего на основании Устава МАДОУ №16 и приказа о назначении,
- работники МАДОУ №16, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя Кивал Наталии Анатольевны (далее – представитель работников).

1.3. Коллективный договор МАДОУ №16 не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ №16.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников МАДОУ №16.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации МАДОУ №16 права и обязательства сторон по выполнению коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор. Так же он сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ №16. При смене формы собственности МАДОУ

№16 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации МАДОУ №16 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ №16.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя МАДОУ №16 на уведомительную регистрацию в орган по труду Управления занятости населения Амурской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МАДОУ №16.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.12. Локальные нормативные акты МАДОУ №16, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем МАДОУ №16 по согласованию с представителем работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МАДОУ №16;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями;
- положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МАДОУ №16;

– другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ №16 непосредственно работниками и по согласованию с представителем работников:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о деятельности МАДОУ №16, внесении предложений по совершенствованию его работы;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Права и обязанности сторон.

2.1. Работники имеют право в соответствии с Уставом МАДОУ №16 (п.5.5.- п.5.6.) на:

- участие в управлении Учреждением в порядке, определяемом Уставом;
 - защиту профессиональной чести и достоинства;
 - иные права, предусмотренные федеральными законами.
- Педагогические работники Учреждения имеют право на:
- самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, соответствующих принятым Учреждением образовательным программам, учебных пособий и материалов;
 - повышение квалификации. В этих целях администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
 - аттестацию соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);
 - сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - длительный (до одного года) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителем и (или) Уставом;
 - дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые педагогическим работникам Учреждения;
 - иные права, предусмотренные федеральными законами:
 - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
 - предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; – возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором (эффективным контрактом);
- соблюдать требования Устава МАДОУ №16, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;
- незамедлительно сообщить руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- удовлетворять требованиям квалификационных характеристик и профессиональных стандартов;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию образовательной программы;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- заботиться о защите прав и свобод воспитанников, уважать права родителей (законных представителей);
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон;
- проходить аттестацию в установленном порядке. Педагогические работники проходят аттестацию один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, создаваемой приказом заведующего в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников, утверждаемым заведующим по согласованию с педагогическим советом и с учётом мнения представительного органа работников;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные медосмотры при поступлении на работу; проходить ежегодное периодическое медицинское обследование (за счёт средств Учредителя), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя; своевременно проходить гигиеническое обучение;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами.

2.3. Представитель работников:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МАДОУ №16, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;
- оказывает помощь членам коллектива в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, экономии электроэнергии и других ресурсов, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих органов, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовые отношения.

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ №16 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.3. В трудовом договоре конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющимися от нормальных условий труда, и др.); размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждениях показателей и критериев.

3.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе, об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, разделение, выделение, преобразование) МАДОУ №16 не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в МАДОУ №16.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ);

3.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.7. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

б) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности; в) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

г) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.8. При заключении трудового договора, в нём, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителя и его заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.9. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества воспитанников, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МАДОУ №16 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3.12. С работниками, реализующими общеобразовательные программы, программы дополнительного образования, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору,

предусматривающие такие технологии дистанционной работы. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4. Оплата труда и нормы труда.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников МАДОУ №16, Положения о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам МАДОУ №16.

4.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ №16 формируется на календарный год исходя из размера субсидий МАДОУ №16 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

4.3. Система оплаты труда в МАДОУ №16, включая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

4.4. Оплата труда работников МАДОУ №16 осуществляется на основе штатно-окладной системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Шимановска.

4.5. Штатное расписание МАДОУ №16 утверждается приказом заведующего МАДОУ №16 по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАДОУ №16 на начало финансового года. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения.

4.6. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ (то есть без учёта природно-климатических условий различных регионов страны) федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.7. Заработная плата работников устанавливается в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.8. Работодатель:

— обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

— соблюдает дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения стимулирующих надбавок к заработной плате, исчисленных с учетом фактического объема педагогической работы.

4.9. Заработная плата работников включает в себя: базовую часть – установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставкам); стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

4.10. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по квалификационным категориям, присвоенным по результатам аттестации.

4.11. Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается заведующим с учётом коэффициента (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) за сложность и объём выполняемой работы (уровень образования, квалификационную категорию, педагогический стаж и др.), на основе базовых должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы.

4.10. Квалификационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами МАДОУ №16 (коллективным договором, соглашением).

4.11. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным

актом МАДОУ №16, Положением о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам МАДОУ №16 (коллективным договором, соглашением).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в порядке и размерах, не ниже установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях производится после определения размера заработной платы и обеспечения минимального размера труда, то есть районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемая в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, не включается в состав минимального размера оплаты труда.

4.12. Условия оплаты труда работника МАДОУ №16 указываются в трудовом договоре с ним либо в приложении (отдельном соглашении) к трудовому договору в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки: при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАДОУ №16, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени – со дня принятия решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.15. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

4.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не 2-х раз в месяц в денежной форме перечислением на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего за текущим месяцем. При совпадении выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями, выплаты производятся накануне.

4.17. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МАДОУ №16.

4.18. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учёта рабочего времени и приказы, утверждённые заведующим МАДОУ №16.

4.19. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.20. Плановый аванс устанавливается из расчёта не менее 30% тарифной ставки должностного оклада работника, внеплановый аванс в индивидуальном порядке выдаётся работникам по их личному заявлению в счёт заработной платы.

4.21. С целью поддержки молодых преподавательских кадров, педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в МАДОУ №16 после получения среднего профессионального либо высшего образования предусмотрены механизмы стимулирования их труда в виде назначения доплат к заработной плате на срок до трех лет.

4.22. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.23. Работодатель обязуется:

4.23.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

4.23.2. В соответствии со статьёй 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.23.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за

невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.23.4. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.24. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.25. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

4.26. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

4.27. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.29. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

4.30. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из неё выдаются только лично работнику.

4.31. За своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам, за задержку выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.32. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАДОУ №16 определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом Минобрнауки № 1601.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ №16. Работодатель и совет трудового коллектива обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки № 536, предусматривая в них в том числе: а) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации; б) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МАДОУ №16 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ №16 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Для педагогических работников МАДОУ №16 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: – по соглашению между

работником и работодателем; – по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с ТК РФ:

педагогическому персоналу, работающему в группах общеразвивающей направленности – основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней;

вспомогательному персоналу – основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

административно- управленческому персоналу:

Заведующему учреждения - основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней;

Заведующему хозяйством - основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней;

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, а также руководителя образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.7.1. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373, должна создаваться группа комбинированной 20 направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.7.3. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.7.4. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и совета трудового коллектива.

5.7.5. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7.6. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

5.7.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.7.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МАДОУ №16.

5.7.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.7.11. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час для всех работников.

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

5.12. В летний – оздоровительный период и периоды закрытия ДООУ на время ремонтных работ педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем работников. (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

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

6. Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников МАДОУ №16 на здоровые 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Обеспечивать в МАДОУ №16 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МАДОУ №16 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим. Периодически организовывать проверку знаний работников школы по охране труда.

- 6.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 6.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 6.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 6.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МАДОУ №16 на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст.216.1. ТК РФ)
- 6.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 6.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.11. Обеспечивать разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения трудового коллектива (ст. 372 ТК РФ).
- 6.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.13. Создать в МАДОУ №16 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.
- 6.14. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.15. Оказать содействие инспекторам труда Профсоюза работников образования РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В

случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, гигиенического обучения по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.17. Работник обязан:

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), гигиеническое обучение по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.18. Представитель работников обязуется:

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива;

– проводить работу по оздоровлению детей работников МАДОУ №16.

7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

7.1. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах МАДОУ №16, обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

7.2. По согласованию с представителем работников определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития организации.

7.3. Поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путём предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, организовывать профессиональную

подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

7.4. Создавать условия, необходимые для успешного обучения работников МАДОУ №16 в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

7.5. 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).

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.7. Стимулировать к участию в конкурсах профессионального мастерства среди руководителей и педагогических работников.

7.8. Уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.9. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МАДОУ №16 (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия представителя работников (ст. 82 ТК РФ).

7.10. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.11. Стороны договорились, что:

7.11.1. Преимущественное право на оставление на работы при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного

возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МАДОУ №16 свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; работники, получившие производственную травму и профессиональное заболевание в образовательной организации; лица, проработавшие свыше 25 лет; лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера; бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

7.11.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

7.11.3. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

7.13. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из МАДОУ №16 в связи с сокращением численности или штата.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. МАДОУ №16 в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования бюджетных средств и средств, полученных за счет иных, не запрещенных законодательством Российской Федерации источников, использует в соответствии с Уставом финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств, в соответствии с коллективным договором может направляться на: премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей; укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оплаты труда МАДОУ №16.

Стороны договорились, что работодатель:

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

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

8.4. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. Предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (при наличии денежных средств – с сохранением заработной платы, если такой возможности нет, то с последующей отработкой часов) в следующем количестве календарных дней:

- в связи с бракосочетанием детей работника, одного из родителей работника – до 3 дней;
- на похороны родных и близких – до 3 дней.
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней.
- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – до 3 дней;
- для проводов сына в армию – до 2 дней
- участникам очных региональных этапов всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года России», «Воспитатель года», «Воспитать человека» – до 3 дней.

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

8.7.2. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

8.8. Молодым специалистам – педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, окончившим учебное заведение высшего профессионального или среднего профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме

совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения – сроком на 3 года со дня приема на работу устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада.

8.10. Сотрудникам МАДОУ №16 за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения выплачивать единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почётных званий – до 3000 рублей;
- при объявлении благодарности или награждении почётной грамотой Управления образования администрации города Шимановска и вышестоящих организаций – до 2000 рублей;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до 2000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3000 рублей.

8.11. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.12. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - учредитель. Размер премии работникам Учреждения определяется приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Заключительные положения. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников МАДОУ №16, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам МАДОУ №16.

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

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

- 9.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинать за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, органом по труду.