

Администрация Великого Новгорода
Комитет по образованию
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 52 «Детство»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 52 «Детство»

От администрации
Заведующий МАДОУ № 52 «Детство»
Бабинцева В.В.



От работников
Председатель Общего собрания работников
И.В. Максимова

Принят на общем собрании работников
«01» марта 2022 года протокол № 1
Срок действия договора 01.03.2022 – 28.02.2025

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе охраны труда Администрации Великого Новгорода

Регистрационный № 22 от «30» 03 2022 г.

Иванов И.И.

Дубликат 12.03.2025, № 24
Иванов И.И.

Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии со ст. 40-54 Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- администрация МАДОУ № 52 «Детство» (далее – работодатель), в лице заведующего и работники МАДОУ № 52 «Детство», в лице председателя Общего собрания работников (далее – Общее собрание).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

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

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

Работодатель и работники МАДОУ № 52 «Детство» признают право Общего собрания на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-трудовых отношений.

Работодатель обязан:

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

Работодатель имеет право:

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

Общее собрание обязуется:

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

Работник обязан:

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

Работник имеет право:

- на представление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, установленный ТК РФ, иными федеральными законами;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2. Трудовой договор

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет, но не более 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- матери, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

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

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

2.14. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при организации и ликвидации организации (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

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

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3. Рабочее время

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

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

- обслуживающей персонал - 40 часов в неделю;
- воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель - 36 часов в неделю;
- воспитатель группы в которой обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю;
- учитель - логопед - 20 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;

Нормативная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- для работников в возрасте 16 лет – 16 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – 5 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа в неделю.

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

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

3.4. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

4. Время отдыха

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

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

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

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

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

4.6. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска для работников 28 календарных дней. Педагогическим работникам:

- предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;
- работающим полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья 56 календарных дней.
- инвалидам 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

4.9. Предоставлять:

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

5. Условия работы. Охрана и безопасность труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- предоставить дополнительные выходные дни в количестве 4 календарных дней в месяц с сохранением заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 262 ТК РФ);

- предоставить дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери в любое для них удобное время (ст. 263 ТК РФ);

- обеспечить за счёт учреждения месячными проездными билетами сотрудников, чья работа связана с разъездным характером (ст. 168 ТК РФ, приказ об учетной политике учреждения);

- вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

5.7. Кандидатура уполномоченного по охране труда утверждается только с обоюдного согласия работодателя и Общего собрания (постановление Исполнительного комитета ФНПР от 18.10.2006 № 4-3).

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

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

5.10. Обеспечение смывающими средствами.

5.11. Проведение спецоценки условий труда.

6. Социальные гарантии и компенсация

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

6.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных правовыми актами Администрации Великого Новгорода.

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

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети);
- необходимости длительного лечения или дорогостоящего и восстановления здоровья или (более одного месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- выплачивать работникам, уходящим на заслуженный отдых, а также юбилярам (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) единовременное пособие.

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

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

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

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

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

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

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

7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

7.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 52 «Детство».

7.2. Зарботная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца /ст. 136 ТК РФ/: 5 числа – зарботная плата, 20 числа - аванс, путем перечисления на счет в банке.

Зарботная плата работников не может быть ниже минимальной зарботной платы, установленной Региональным соглашением между объединением профсоюзных организаций «Новгородская областная Федерация профсоюзов», Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Новгородской области» и Правительством Новгородской области «О минимальной зарботной плате в Новгородской области».

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда /ст. 135 ТК РФ/.

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

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

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

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

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- премия по итогам работы.

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

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

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

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

8.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогов не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», «Положением об аттестации педагогических работников на соответствии занимаемой должности в МАДОУ № 52 «Детство» и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

9. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

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

9.8. Работодатель обязуется:

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

10. Контроль над выполнением коллективного договора

10.1. Стороны договорились что:

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

- переговоры по заключению коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11. Коллективный договор содержит следующие приложения:

Приложение 1:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение 2:

- План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда;

Приложение 3:

- Перечень профессий и должностей, которым выделяется спецодежда и средства индивидуальной защиты;

Приложение 4:

- Перечень профессий и должностей, работникам которых выделяется смывающие и обеззараживающие средства;

Приложение 5:

- Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право на ежегодные удлинённые оплачиваемые отпуска;

Приложение 6:

- Перечень профессий и должностей, работа которых даёт право на сокращённый рабочий день и дополнительный отпуск;

Приложение 7:

- Перечень должностей и профессий, которым предъявляются повышенные требования безопасности труда;

Приложение 8:

- Перечень должностей и профессий, которые подлежат медицинскому осмотру;

Приложение 9:

- Перечень должностей и профессий работников, которым выдаются санитарно-гигиеническая одежда и санитарные принадлежности;

Приложение 10:

- Перечень должностей и профессий работников с вредными условиями труда, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение.

12. Юридический адрес:

173021, Великий Новгород, улица Попова, дом 5а,

телефон – (8162) 62-17-27

электронная почта – det_sad52@mail.ru