КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида»
г. Мончегорск
на 2023-2025 год (ы)

От работодателя:
Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида»

_____ Н.А. Громова

«9» 12 2022 г.

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида»

_____ И.Н. Суетина

«9» декабря 2022 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 159/2022 от «00» 12 2022 г.

Должностное лицо, ответственное за предоставление государственной услуги

_____ _____ _____

Должность Ф.И.О. подпись

Министерство труда и социального развития Мурманской области
Уведомительная регистрация коллективных договоров

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 30 комбинированного вида» г. Мончегорска (в дальнейшем – МАДОУ № 30 или Учреждение) *(ст. 40 ТК РФ).*

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное отраслевое Соглашение между Управлением образования Администрации города Мончегорска с подведомственной территорией в Мончегорской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально–трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий и льгот, преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя Громовой Натальи Алексеевны заведующего МАДОУ № 30 (далее – работодатель)
- работники учреждения, являющиеся членами профессионального союза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) Суетиной Ирины Николаевны.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МАДОУ № 30 в пределах, выделяемых на учреждение финансовых средств.

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

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае *(п.4. ст.43 ТК РФ):*

- изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидации;
- при смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности *(ст. 42 ТК РФ).*

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ *(ст. 44 ТК РФ).*

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

1.11. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном трудовым законодательством *(ст. 372 ТК РФ),* если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

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

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

1.13. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации *(ст. 30 ТК РФ).*

1.14. Настоящий договор вступает в силу с «01» января 2023 года и действует в течение 3-х лет *(ст. 43 ТК РФ).*

1.15. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;

- настоящий договор устанавливает для работников МАДОУ № 30 условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положение работников.

1.16. Работодатель и первичная профсоюзная организация МАДОУ № 30 доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.17. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляются Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых споров и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего законодательства в РФ, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2. Обеспечивает согласование профкома при следующих мероприятиях:

- установление либо изменение условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.4. Профком:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

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

9. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- сложного материального положения;
- рождения ребенка;
- юбилейных дат работника;
- смерти близких родственников;
- санаторно - курортного лечения;
- на покупку дорогостоящих лекарственных препаратов.

12. Организует культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза в Учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.6. Стороны определяют следующие формы управления: согласование, учет мнения, участие в комиссиях, обсуждение, консультация, получение информации от работодателя по различным вопросам.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 30;
- график отпусков.

III. Трудовые отношения

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются ТК РФ и иными актами о труде, законом РФ «Об образовании», Законом Мурманской области «Об образовании», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида».

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется ТК РФ, иными законами и нормативно - правовыми актами, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников *ст.56 ТК РФ*.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудовым кодексом РФ в том числе: объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации. Дополнительное соглашение к Трудовому договору заключается с работником на каждый учебный год (период) в случае изменения существенных условий труда, учебной нагрузки, заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику. Второй экземпляр хранится у работодателя.

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

3.5. Трудовой договор заключается с работником на срок, установленный соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.7. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме *(ст. 72-76 ТК РФ).*

3.8. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.9. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.10. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца *ст.ст. 72,162 ТК РФ*.

3.11. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным *ст. ст. ТК РФ: 77; 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 336 п.п. 1, 2*; и иными федеральными законами, производится с учетом мнения профкома.

IV. Рабочее время и время труда и отдыха

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

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения *(ст. 91 ТК РФ)*, графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством, для женщин продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для мужчин - 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

Согласно ч. 1 ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) *(ст. 333 ТК РФ)*. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам, учителям - дефектологам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

- 30 часов в неделю для инструктора по физической культуре;

- 36 часов в неделю для воспитателя, социального педагога и педагога-психолога.

4.4. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка -инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах должностей, где невозможно уменьшение продолжительности смены в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 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 *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Учреждения. Продолжительность рабочего времени по совместительству для педагогических и медицинских работников устанавливается в соответствии с ТК РФ и Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры». Для других категорий работников продолжительность рабочего времени при работе по совместительству определяется в соответствии со *ст. 284 ТК РФ*. В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.9. В случае производственной необходимости (замещение временно отсутствующего работника) работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца в календарном году на необусловленную трудовым договором работу с сохранением средней заработной платы по основной работе. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы.

4.10. Работникам МАДОУ с ненормированным рабочим днем (заведующий МАДОУ, заведующий хозяйством) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней.

4.11. Периоды отмены (приостановки деятельности МАДОУ по реализации Основной образовательной программы дошкольного образования муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 30 комбинированного вида") для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в соответствии с графиком работы, утвержденным

приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

4.13. В связи с особенностями работы дворника в осенне-зимний период в условиях низких температур данной категории работников предоставляются дополнительно 15-минутные перерывы для обогрева в течение рабочего времени через каждые 2 часа работы.

4.14. Режим работы сотрудников Учреждения устанавливается работодателем с учетом мнения ПК.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124-125 ТК РФ.* Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам Учреждения предоставляется из расчета:

- основной отпуск для педагогических работников - 42 календарных дня;
- основной отпуск для учителя логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре, воспитателей, работающих на группах компенсирующей направленности - 56 календарных дней *(постановление Правительства РФ от 14.05.2015);*
- основной отпуск для остальных работников- 28 календарных дней;
- для сотрудников-инвалидов продолжительность отпуска должна составлять не менее 30 календарных дней ***(****ст. 23 ч. 5 Федерального закона № 181-ФЗ****)***
- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера для всех работников – 24 календарных дня. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков.

4.16. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы дошкольного учреждения.

4.17. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств, работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме, до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.18. Право на использование отпуска в любой удобное время имеют следующие категории работников:

- несовершеннолетние, работники в возрасте до 18 лет;
- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим ребенком 14 лет;
- супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- беременные женщины перед или после отпуска по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- совместители, используют отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы;
- один из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекун или попечитель), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности;
- супруга военнослужащего, использует отпуск одновременно с отпуском военнослужащего;
- сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы;
- сотрудники, пострадавшие от радиации;
- супруга участника Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность;
- сотрудники, которые награждены знаком «Почетный донор России»;
- мобилизованные или добровольцы.

4.19. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается с письменного согласия работника.

По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

4.20. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию МАДОУ № 30, ежегодный отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Не использованная в связи с отзывом часть отпуска должна предоставляться по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.22. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 30 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией *(ст. 126 ТК РФ).* Компенсация выплачивается в конце календарного года при наличии экономии фонда заработной платы.

4.23. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования *(подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).*

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», *(утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска).*

4.25. Работодатель обязуется:

По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких работника - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

4.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.27. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении *(ст. 121 ТК РФ).*

4.28. Женщины, имеющие детей до 16 лет, пользуются правом на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

4.29. По согласованию с заведующим Учреждения и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения, работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления:

- для сопровождения детей в возрасте до 16 лет для оздоровления в весенне-летний период - до 14к.д.;
- для выезда в связи с тяжелым состоянием близких родственников (по телеграмме) с учетом дороги - до 20 к.д.;
- работникам, пользующимся правом льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно - до 7 к.д.;
- в иных случаях, не противоречащих закону, по договоренности между работниками и администрацией с предоставлением заблаговременно подтверждающих документов.

4.30. Работодатель может предоставлять педагогическим и другим работникам, работающим с детьми, возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания других категорий работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка.

V. Оплата и премирование труда

5.1. Оплата труда работников МАДОУ № 30 производится на основе «Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида», разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- базовый должностной оклад;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платыдоплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

Районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав МРОТ.

Базовый должностной оклад - минимальный должностной оклад работника МАДОУ № 30 по должности, предусмотренный соответствующей профессиональной квалификационной группой без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Месячная заработная плата работника МАДОУ № 30 полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Мурманской области.

5.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 30 комбинированного вида», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных актах учреждения.

5.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества коррекционного образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части ФОТ МАДОУ № 30 и утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.6. Должностные оклады педагогов устанавливаются на основе базового оклада:

- минимальных тарифных ставок
- минимальных окладов с учетом повышающего коэффициента.

5.7. Педагогическим работникам установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационный уровень, соответствующий ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в группах коррекционной направленности.

Коэффициент за квалификационную категорию составляет:

- 1,15 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- 1,10 (для педагогических работников, имеющих первую категорию).

Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.8. За часы нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.9. Размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАДОУ № 30 по согласованию с профкомом.

Медицинским работникам установлены повышающие коэффициенты к базисному должностному окладу:

- за квалификационную категорию
- за квалификационный уровень, соответствующий ПКГ.

5.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

а) Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных действующим законодательством *(ст. 149-154 ТК РФ)* и настоящим договором, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 %.

б) Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, применяются в соответствии с действующим законодательством *(ст. 146,148,317 ТК РФ)*;

в) При наличии у работников права на повышение ставок заработной платы в процентах в специализированных группах для воспитанников с ТНР, ЗПР выплата педагогам производится по должностному окладу с учетом повышения на 20%, младшим воспитателям – на 15%.

5.11.Работникам МАДОУ № 30 могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

5.12. Работникам МАДОУ № 30 заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается не реже, чем каждые полмесяца *(ч. 6, ст. 136 ТК РФ)*, Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена *(Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ).* а именно:

за период работы с 01 по 15 число месяца – выплачивать 25 числа текущего месяца, с 16 числа по последнее число месяца – выплачивать 10 числа следующего месяца за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, определена в виде процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки *(ст. 236 ТК РФ)*.

5.13. Для оплаты переработки рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, руководителем издается приказ.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

5.14. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, производится в установленном законодательством порядке:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера стимулирующих выплат;

-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 почетного звания – со дня присвоения;
-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

5.15. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска *(ст. 136 ТК РФ).*

5.16. В случае организации и проведения Профсоюзом на городском уровне забастовки по причине невыполнения или нарушения условий территориального Соглашения, работникам, принимавшим участие в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком 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.

2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения *(п. 1 ст. 81 ТК РФ)* и сокращением численности или штата *(п. 2 ст. 81 ТК РФ)*, в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома *(ст. 82 ТК РФ).*

6.3. Стороны договорились:

1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.4. Стороны подтверждают:

1. Штатное расписание и тарификационные списки Учреждения ежегодно утверждаются руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения.

3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определенная с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной

организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

4. Организация аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установление работникам соответствующих должностных окладов.

5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *ст. 173 - 176 ТК РФ*.

7. Не допускается сокращение работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

8. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными *частью 2 ст. 179 ТК РФ*, имеют работники:

- ✓ имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- ✓ имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- ✓ применяющие инновационные методы работы;
- ✓ совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- ✓ имеющие до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось 2 года;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- ✓ сотрудники, имеющие высшее или среднее специальное профессиональное образование, закончившие дошкольное отделение.

6.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата *(ст. 178,180 ТК РФ)*, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий *(ст. 318 ТК РФ).*

6.6. Первичная профсоюзная организация МАДОУ № 30 осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

VII. Условия работы, охрана и безопасность

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.

2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств *(ст. 221 ТК РФ).*

5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками *(ст. 227-230 ТК РФ).*

7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

10. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

11. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

12. Информирует работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

14. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров *(ст. 213 ТК РФ).*

15. Предоставляет освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения

диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

16. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

17. Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.

18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

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

7.2. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения МАДОУ № 30.

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

7.3. На основании Закона РФ «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 № 69 – ФЗ, статья 37. Права и обязанности организаций в области пожарной безопасности руководитель Учреждения имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

7.4. Руководитель Учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны, на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.1. В соответствии со ст.33 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях …» работникам учреждения, а также совместно проживающим с ними неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, а также детям, обучающиеся на очной форме обучения в образовательных учреждениях, до 18 лет) один раз в два года оплачивается в пределах территории РФ стоимость проезда любым транспортом, в том числе и личным (за исключением такси) к месту отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30 кг.

8.2. Для оплаты проезда личным транспортом работник обязан предоставить:

- отпускное удостоверение с отметкой органов регистрации;
- копию технического паспорта;
- кассовые чеки АЗС;
- справку о расходе топлива конкретной машины (по требованию);
- заявление.

8.3. Оплачивать проездные документы детям сотрудников в случае, если они выехали в отпуск или возвращаются в разные сроки с родителями, при условии льготного отпуска работника.

8.4. Работникам учреждения и членам их семей при наличии денежных средств в учреждении оплачивается стоимость переезда в другую местность (за пределы Мурманской области) к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (в том числе в случае смерти работника), за исключением расторжения трудового договора за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоз багажа из расчета не более 5 т на семью, но не свыше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом.

При невозможности проезда железнодорожным транспортом, оплата проезда и провоза багажа производится по тарифам воздушного, водного или автотранспорта от ближайшей железнодорожной станции.

8.5. Работникам учреждения по ходатайству профсоюзной организации и при наличии денежных средств в учреждении оплачивается стоимость проезда в пределах территории РФ для проведения медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующая консультация или лечение не могут быть предоставлены в медицинских учреждениях города.

8.6. Для сопровождения ребенка до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области), работникам учреждения предоставляется внеочередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней). При наличии двух и более детей отпуск для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка *(ст. 322 ТК РФ).*

8.7. Руководствуясь решением Совета депутатов города Мончегорска от 21.12.2007 №153 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования город Мончегорск с подведомственной территорией и работающих в организациях, финансируемых их местного бюджета», постановлением администрации города Мончегорска от 14.05.2018 № 593 «О внесении изменений в Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Мончегорска с подведомственной территорией, и неработающим членам их семей утвержденное Постановлением администрации города Мончегорска от 01.06.2007 №485» (в редакции постановлений администрации города Мончегорска от 21.11.2007 №1052, от 22.09.2008 №795, от 14.04.2009 №279, от 17.04.2012 №492, от 18.07.2014 №779, от 07.10.2014 №1052, от 26.07.2019 № 959, от 06.11.2019 № 1449).

8.7.1. Работник может воспользоваться правом на оплату стоимости проезда в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы (денежного содержания, денежного вознаграждения), предоставленным, начиная со второго, четвертого, шестого и т.д. года непрерывной работы в данной организации.

8.8. В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 05.02.2007 № 51-ПП «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогических работников государственных областных учреждений Мурманской области и специалистам государственных областных образовательных учреждений Мурманской области» (с изменениями на основании постановления Правительства Мурманской области от 30.04.2010 № 203-ПП).

8.8.1. Педагогическим работникам учреждения ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада).

Выплата материальной помощи производятся по личному заявлению работника и на основании приказа руководителя образовательного Учреждения. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

8.8.2. Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести тарифных ставок (должностных окладов), но не более 20 тысяч рублей при трудоустройстве в МАДОУ № 30 при наличии финансовых средств в учреждении.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

8.8.3. Педагогу - молодому специалисту определены следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

8.8.4.. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет: мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

8.8.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

8.8.6. - молодому специалисту в течение первых трех лет работы в образовательном учреждении устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) при наличии финансовых средств в учреждении.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

8.8.4. Работникам образовательного учреждения, награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования», устанавливается ежегодная выплата ко Дню Учителя в размере 3000 (трех тысяч) рублей, без начисления районного коэффициента и полярных надбавок (за счет средств фонда учреждения).

8.8.5. Выплачивать педагогическим работникам образовательного учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости, при условии наличия стажа педагогической работы не менее 25 лет, единовременное пособие в размере до трех тарифных ставок (должностного оклада), но не более 16 тысяч рублей, а также по инвалидности (независимо от стажа работы), при наличии финансовых средств в учреждении.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

8.8.6. Муниципальные образовательные учреждения вправе в пределах своей компетенции, при наличии средств, принимать меры, расширяющие социальную поддержку работников МАДОУ № 30.

8.9. На основании Закона Мурманской области «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области» № 400-01-ЗМО от 06.06.2003.

8.9.1. Ежегодно выплачивать единовременную материальную помощь в размере 40% должностного оклада (тарифной ставки), выплата производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения.

8.9.2. Ежегодно выплачивать разовую материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 60% должностного оклада (тарифной ставки), выплата производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения.

8.9.3. Медицинским работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа устанавливается надбавка в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года работы и 10% через каждые последующие два года работы, но не более 40% должностного оклада (тарифной ставки).

8.10. Выплачивать работникам образовательного учреждения, пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб, материальную помощь за счет средств муниципального бюджета.

8.11. В случае смерти близких родственников (отца, матери, детей) по личному заявлению работника выплачивается материальная помощь или оплачиваются фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 5000 рублей (за счет средств Учреждения). В исключительном случае при отсутствии финансовых средств у образовательного Учреждения расходы несет муниципальный бюджет.

8.12. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине работодателя, в размере 5000 рублей (за счет средств бюджета учреждения).

8.13. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей, по ходатайству первичной профсоюзной организации выплачивать работникам (членам профсоюза) образовательного учреждения при наличии финансовых средств в учреждении, материальную помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья в связи с утратой работоспособности, с учетом результатов эффективности и проработавшим в районах Крайнего Севера, и имеющим стаж работы:

- 15 лет – в размере одного должностного оклада без ЛКС;
- 20 и более лет – в размере двух окладов без ЛКС.

8.14. Педагогическим и руководящим работникам учреждения сохранять имеющуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а при истечении продлевать ее действие до одного года в случаях:

- возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, и по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до одного года.

8.15. По представлению первичной профсоюзной организации и руководителя учреждения поощрять работников за многолетний и добросовестный труд и связи с юбилейными датами (50,75 – летием) за счет средств учреждения при наличии финансирования.

8.16. Стороны признают необходимым выполнять ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1(ред. от 24.07.2009) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих в районах Крайнего Севера…», Письма Министерства общего и профессионального образования РФ от 03.06.1999 г. № 20-55-2780/20-3 «О порядке начисления северных надбавок к заработной плате лицам, работающим по совместительству», согласно которым выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате производится работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных органов образовательных учреждений определяются ТК РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, и реализуются с учетом коллективного договора учреждения.

Работодатель в соответствии с законодательством обязуется соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать их деятельности не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иным нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права *(ст. 370 ТК РФ).*

9.2. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.3. Члены профкома включаются в состав коллегиальных органов управления учреждением.

9.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- ✓ перевод на другую работу по медицинским показателям *(ст. 72 ТК РФ);*
- ✓ расторжение трудового договора с работником, избранным в состав профкома, по инициативе работодателя *(ст. 82,374 ТК РФ);*
- ✓ привлечение к сверхурочным работам *(ст. 99 ТК РФ)*;
- ✓ разделение рабочего дня на части *(ст. 105 ТК РФ);*
- ✓ работа в выходные и праздничные дни *(ст. 113 ТК РФ)*;
- ✓ очередность предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ)*;
- ✓ установление заработной платы *(ст. 135,144,147 ТК РФ)*;
- ✓ размер повышения оплаты труда в ночное время *(ст. 154 ТК РФ)*;
- ✓ применение системы нормирования труда *(ст. 159 ТК РФ)*;
- ✓ введение, замена и пересмотр норм труда *(ст. 162 ТК РФ)*;
- ✓ гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации *(ст. 180 ТК РФ)*;
- ✓ о подготовке и переподготовке повышение квалификации кадров *(ст. 196 ТК РФ);*
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*
- ✓ создание комиссии по охране труда *(ст. 218 ТК РФ);*
- ✓ об обеспечении безопасных условий и охраны труда *(ст. 212 ТК РФ)*;
- ✓ разработка и принятие Положения о порядке установления надбавок и доплат стимулирующего характера из фонда материального стимулирования и инновационной поддержки;
- ✓ утверждение должностных обязанностей работников;
- ✓ проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- ✓ и другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов на время участия в конференциях, пленумах, собраниях, созываемых Профсоюзом.

9.6.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профкома, может быть только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа *(ст. 374, 376 ТК РФ).*

9.7.Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

X. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе сторонами, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду *(ст. 51 ТК РФ)*.

10.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива работников учреждения.

10.3. Рассматривают в трехдневный срок все возникшие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Дополнения или изменения в действующий Коллективный договор вносится совместным решением работодателя и профсоюзного комитета и утверждается совместным решением сторон, подписавших Коллективный договор.

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

Настоящий коллективный договор принят «24» 11 2016 года, протокол № 7 общего собрания (конференции) трудового коллектива МАДОУ № 30 комбинированного вида.

От работодателя:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида»

_____ /Н.А. Громова/

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30 комбинированного вида»

_____ /И.Н. Суетина/