

Муниципальное казенное учреждение
Управление образования Ковдорского муниципального округа

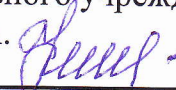
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №14 «СОЛНЫШКО»
НА 2022 – 2025 ГОДЫ

От работодателя:
Заведующая МБДОУ №14
Н.А. Фирсова


(подпись)
« 1 » _____ 2022г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Образовательного учреждения
Карасева О.А.



(подпись, Ф.И.О.)
« 1 » _____ 2022г.

Принят на собрании трудового
коллектива протокол № 2
От « 1 » июля 2022 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 116/2022 от « 11 » 07 _____ 2022 года
Руководитель органа по труду _____

(Ф.И.О., должность)



Г. Ковдор

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №14 «Солнышко» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: заведующая муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Солнышко» МКУ Управление образования Ковдорского муниципального округа, именуемая в дальнейшем «работодатель» и работники данного учреждения, являющиеся членами профсоюза, именуемые в дальнейшем первичная профсоюзная организация ОУ (профгруппа).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, с согласия профгруппы могут уполномочить первичную профсоюзную организацию ОУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Договора.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в случае изменения законодательных норм или на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Условия коллективного договора, индивидуальных договоров не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Иные условия Договора, включающие условия улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и доводится до сведения работников не позднее пяти дней с момента подписания.

1.9. Прсфком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых на себя

обязательств в одностороннем порядке.

1.11. Коллективные переговоры о заключении нового, либо о продлении срока настоящего договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию учреждения представителем и защитником профессиональных и социальных интересов работников.

1.13. Работодатель выступает как орган исполнительной власти, действующей в пределах предоставленной ему компетенции, Устава МБДОУ.

1.14. При необходимости работодатель вырабатывает предложения в адрес администрации муниципального округа, Управления образования, в целях создания условий для стабильной деятельности образовательного учреждения.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с данным руководителем учреждения.

1.16. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

2.2. Введение в учреждение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставленных льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается настоящим Коллективным договором, локальными трудовыми актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и Ковдорского района, содержащими нормы трудового права.

2.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Заработная плата работника учреждения формируется из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающие коэффициенты и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с:

- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- единым квалификационным справочником должностей

руководителей, специалистов и служащих;

- повышением достигнутого уровня оплаты труда;
- государственными гарантиями по оплате труда;
- нормативными правовыми актами органа местного самоуправления;
- перечнем видов выплат компенсационного характера;
- перечнем видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- соглашения между муниципальным казенным учреждением Управление образования Ковдорского района и Ковдорской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2023 гг.

2.7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размер фонда оплаты труда фиксируется в планах финансово-хозяйственной деятельности.

2.8. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, специальную и стимулирующую части:

Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих специфику отдельных учреждений и особенности труда работников, квалификационную категорию.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте учреждения.

2.9. К размерам должностного оклада ДО по уровню соответствующей ПКГ устанавливаются следующие повышающие коэффициенты ПК:

а) за квалификационную категорию:

- при наличии первой квалификационной категории – 0,10
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15

Повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию устанавливается согласно приказу о присвоении квалификационной категории, прохождении аттестации.

б) за отраслевую специфику работы в учреждении работникам дошкольного образовательного учреждения (непосредственно осуществляющим образовательную деятельность в муниципальном дошкольном образовательном учреждении) – педагогическим работникам, младшим воспитателям, (помощникам воспитателей):

- в группах компенсирующей направленности - 0,20
- в логопедических пунктах – 0,20

2.10 Применение педагогическим работникам по занимаемой должности повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную

категорию и отраслевую специфику работы в учреждении образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

2.11. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам учреждения:

2.11.1. за труд в особых условиях:

- на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);

- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);

2.11.2. за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);

- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

- за работу с детьми с ТНР, ЗПР педагогу-психологу, музыкальным руководителям - 20%

2.12. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и Федеральному закону от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» при наличии заключения организации, проводящей специальную оценку условий труда, работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата не менее 4 % к должностному окладу.

Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.13. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством: районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством. Районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются к заработной плате.

2.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах или в абсолютных размерах. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами,

содержащими нормы трудового права.

2.15. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а предоставленный день отдыха оплате не подлежит.

2.17. Фонд экономии оплаты труда, образовавшийся вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам, может направляться на осуществление выплат стимулирующего характера, премий.

2.18. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим общественный характер управления учреждением (при наличии), с учетом мнения профсоюзной организации.

2.19. Премирование работников учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения.

2.20. Оплату труда осуществлять два раза в месяц 13 и 28 числа. Для работников, принятых на работу в первой половине месяца, осуществлять первую выплату заработной платы не позднее, чем через 15 дней.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

3.2. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения, сменными графиками, которые утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзной группой учреждения.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке, не допускается длительность перерыва более 2-х часов.

3.3. Продолжительность рабочей недели ОУ пятидневная с двумя выходными (суббота и воскресенье).

3.4. В соответствии с действующим законодательством продолжительность ежедневной работы, смены 7 часов 12 минут для женщин при 36-часовой рабочей неделе и 8 часов для мужчин при 40-часовой рабочей неделе.

3.5. Продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет не может превышать 7 часов (ст. 94 ТК РФ).

3.6. 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) регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.7. Продолжительность работы музыкального руководителя 24 часа в неделю, инструктора по ФИЗО — 30 часов в неделю.

3.8. Продолжительность педагогической работы в группах компенсирующей направленности составляет: для воспитателей 25 часов в неделю, для учителей-логопедов, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю, для педагога-психолога – 36 часов.

3.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе работодателя (сверхурочная работа) ст. 99 ТК РФ.

3.10. Время, затраченное на подготовку к рабочему дню до и после работы, в рабочее время не входит.

3.11. Вследствие особого характера труда разных категорий работников ОУ, длительности производственного процесса и условий производства, продолжительность рабочего времени разных категорий работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка:

- с нормальной продолжительностью рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);
- в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ);
- суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ);
- в режиме сменной работы (ст. 105 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) согласно графиков работы каждой категории работников и Правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.12. Продолжительность рабочей смены, непосредственно предшествующей не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предназначенного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.13. Время ночной работы считается с 22 до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время не сокращается для сторожей, принятых специально для работы в ночное время.

3.14. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

3.15. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ)

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.16. Работодатель осуществляет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ) и обеспечивает отработку работником суммарного или суммированного количества рабочих часов за учетный период (рабочий день, неделя, месяц, квартал, год).

3.17. В летний период времени, при сокращении численности детей, до начала очередного отпуска, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению иной необходимой педагогической и организационной работе, а также хозяйственным работам, не требующим специальной подготовки (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.18. Дворникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

3.19. Воспитателям, непрерывно работающими с детьми, предоставляется время для приема пищи (обед) в рабочее время.

3.20. Работникам, работающим более 7 часов в день, предоставляется перерыв не менее 1 часа с правом выхода с территории детского сада или время для приема пищи не менее 30 минут.

3.21. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работниками.

3.22. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается заведующей ДООУ по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до вступления календарного года и доводится до сведения всех работников. При составлении графика учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника в соответствии с трудовым законодательством.

3.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы (ст.ст. 122, 121 ТК РФ).

3.24. На основании данных аттестации рабочих мест по условиям труда дополнительные дни и их оплата к отпуску предоставляются поварам в количестве 6 календарных дней.

3.25. Работодатель ежегодно предоставляет педагогическим работникам, работающим в группах компенсирующей направленности, дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней к основному отпуску.

3.26. Работодатель ежегодно предоставляет медицинским работникам учреждения за вредные условия труда дополнительно 14 календарных дней к основному отпуску.

3.27. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), имеющих детей первоклассников, предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

3.28. Работодатель предоставляет одному из работающих родителей в счет ежегодного оплачиваемого отпуска (до 14 календарных дней) для сопровождения ребенка (в год окончания школы), поступающего в образовательные учреждения, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

3.29. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала, в соответствии с приказом руководителя ОУ. В случае отсутствия средств и задержки выплат начало отпуска по заявлению работника переносится до дня получения указанных средств.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

3.30. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.31. По письменному заявлению работника работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника или его детей до 5-х дней;
- со смертью родственников и близких (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) до 5-ти дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) в течение года до 14 календарных дней в году;
- призыв детей работника на военную службу — до 3-х рабочих дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.32. Стороны согласились, что предоставление педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года осуществляется в соответствии с порядком и условиями, определенными ТК РФ (ст.335) и Уставом образовательного учреждения.

3.33. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что: Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, настоящим Договором.

4.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником. Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнить определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются с заключением письменного трудового договора не позднее 3-х рабочих дней со дня допущения работника к работе в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор), а также на время выполнения определенной работы при соблюдении условий, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

4.5. При заключении трудового договора работодатель знакомит работника под роспись с Уставом МБДОУ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4.6. Администрация учреждения не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, Правил внутреннего распорядка, трудового договора, если работник не был ознакомлен с ними под роспись.

4.7. Перевод работников на другую работу осуществляется с их согласия. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, в порядке и на срок, установленный законодательством.

4.8. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его внутри учреждения на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

4.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется согласно ст. 81 ТК РФ.

4.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

4.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.12. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с реорганизацией подведомственных организаций, учредитель обязан предупредить профгруппу, коллектив не менее чем за 2 месяца под роспись ст. 180 ТК РФ.

4.13. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

4.14. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном обеспечении работника);
- лицам, в семье которых имеются ученики, студенты до 23 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до трех лет (ст. 179 ТК РФ);

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет.

4.15. Стороны договорились, что работодатель обязуется уведомлять Профсоюзный комитет учреждения заблаговременно, минимум за две недели, о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения.

4.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в порядке, установленном законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ДОО.

4.17. В день увольнения руководитель ДОО производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.3. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.4. Предусматривает в сметах доходов и расходов учреждений образования целевое выделение средств на мероприятия по охране труда.

5.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда

5.1.6. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.2. 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.

5.3. Обеспечить проведение профилактической работы по предупреждению нарушений правил техники безопасности.

5.4. Выдавать работникам бесплатно моющие средства, спецодежду и

другие средства индивидуальной защиты на основании «Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты». Обеспечить бесплатную замену спецодежды, средств индивидуальной защиты, преждевременно вышедших из строя не по вине работника.

5.5. Устанавливать сокращенный рабочий день сотрудникам до 18 лет.

5.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.7. Сообщить профгруппе в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения требований и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

5.8. Обеспечивает меры по предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний.

5.9. Финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (услуг, работ)

5.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

5.11. За счет средств Учредителя организует обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования работников отдельных категорий

5.12. Проводить ежегодно за счет средств Учредителя медицинский осмотр работников и обеспечивать выполнение рекомендаций медицинской комиссии по увольнению, рациональному трудоустройству, оздоровлению работников с ослабленным здоровьем, с подозрением на профзаболевание.

5.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

5.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.15. Взыскивать с виновного ущерб, причиненный ОУ при нарушениях инструкций по ТО и ПБ, при авариях, халатном отношении к своим обязанностям.

5.16. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи:

№/п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)

1	Уборщик служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест дополнительно: - перчатки резиновые - фартук цветной с нагрудником	1 по мере износа 1 шт.
2	Дворник	Рукавицы комбинированные Плащ Сапоги Зимой дополнительно: • фуфайка; • валенки	8 пар 1 шт. 1 пара дежурная 1 пара
3.	Рабочий по ремонту зданий и сооружений	Костюм хлопчатобумажный Перчатки и боты диэлектрические Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Очки защитные Инструмент с изолирующими ручками	дежурный 1 пара 8 пар дежурные дежурные 1
4	Повар	Куртка поварская Фартук клеёнчатый Фартук белый х/б Косынка х/б Брюки х/б Коврик диэлектрический	3 штуки 1 штука 3 штуки 3 штуки 3 штуки 1 штука
5	Рабочий кухни	Халат цветной Фартук х/б Куртка х/б Штаны х/б Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	1 штука 2 штуки 3 штуки 3 штуки дежурный по мере износа

6	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный	2 штуки
		Косынка хлопчатобумажная	2 штуки
		Колпак х/б	1 штука
		Фартук непромокаемый	дежурный
		Сапоги резиновые	1 пара
		Коврик диэлектрический	3 штуки
		Халат рабочий	1 штука
7	Кастелянша	Халат белый	2 штуки
		Косынка хлопчатобумажная	2 штуки
8	Младший воспитатель	Халат рабочий	1 штука
		Куртка белая х/б	2 штуки
		Колпак	1 штука
		Косынка х/б	1 штука
		Фартук, прорезиненный с нагрудником	1 штука
		Перчатки резиновые	по мере износа
		Фартук цветной	2 штуки
9	Кладовщик	Куртка хлопчатобумажная	2 штуки
		Фартук цветной	1 штука
		Фартук клеенчатый	1 штука
		Косынка х/б	1 штука
10	Старшая медсестра	Халат белый х/б	2 штуки
		Колпак х/б	2 штуки
11	Воспитатель группы раннего возраста	Фартук белый с нагрудником	2 штуки
		Халат белый х/б	2 штуки
12	Начальник хозотдела	Халат цветной	1 штука

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Предусмотреть выплату следующих видов и норм материального обеспечения и социальной поддержки педагогическим работникам, руководителям ОУ и их заместителям непосредственно участвующим в

учебно-воспитательной работе:

- выплата педагогу - молодому специалисту в течение первого и второго года ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу и 10% в течение третьего года;
- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более), по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере должностного оклада;
- медицинским работникам за непрерывный стаж работы в размере до 40 % должностного оклада.

6.2. Работники отрасли имеют право один раз в два года использовать необходимое количество календарных дней без сохранения заработной платы, необходимых для проезда к месту отдыха и обратно.

6.3. Работникам ОУ и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), один раз в два года производится оплата проезда и провоза багажа к месту проведения отдыха и обратно в соответствии с Постановлением администрации Ковдорского района от 22.04.2013 № 282 «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера депутатов, финансируемых из средств местного бюджета, и неработающим членам их семей», со статьей 325 ТК РФ и Решением Ковдорского районного Совета от 27.12.2004 № 98 (ред. от 10.11.2008) «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления муниципального образования Ковдорский район, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

6.4. Согласно п. 1.2. постановления администрации Ковдорского района от 22.04.2013 № 282 «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, и неработающим членам их семей» оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится по возвращении работника из отпуска на основании заявления и предоставленных именных проездных документов (билетов) или других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности.

Работодатель вправе выдать работнику перед уходом в отпуск аванс на оплату стоимости проезда, исходя из примерной стоимости проезда, при наличии средств у Работодателя и возможности финансирования данных расходов.

6.5. Работодатель ежегодно оформляет документы на предоставление педагогическим работникам разовой материальной помощи к отпуску в размере должностного оклада.

6.6. Профгруппа по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых, проводит работу по оздоровлению сотрудников и их детей.

6.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования впервые (среднего профессионального, среднего технического, высшего). К дополнительным отпускам, предусмотренным статьей 177 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. Второе образование в профтехучилище, техникуме институте работник получает за свой счет. Не считается вторым образованием, если работник окончил техникум и поступил в институт или окончил профтехучилище и поступил в техникум или институт.

6.8. Работники поощряются за безупречную многолетнюю работу в связи с юбилейными датами, согласно действующего положения.

6.9. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется действующим законодательством.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральными законами Российской Федерации: от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым Соглашением, областным трехсторонним Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положениями о первичных профсоюзных организациях и коллективными договорами.

7.2. Стороны договорились, что работодатели в соответствии с законодательством:

7.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

7.2.2. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

7.2.3. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;

- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;

- положение об оплате труда образовательного учреждения;

7.2.4. С учетом мнения профсоюзного коллегиального органа принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;

- режим работы всех категорий работников;

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст. 99 ТК РФ;

- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры (ст. 135, ст. 191 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113, ст. 135 ТК РФ);

- при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190, ст. 372 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п.2, п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст. 82 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ);

- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

7.3. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

7.3.1. Увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных органов учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.2. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их кратковременной профсоюзной учебы.

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от основной работы на условиях, предусмотренных коллективными договорами, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

- Вносить предложения работодателю в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и мерах социальной поддержки работников учреждения.

- Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

- Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

- Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

- Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и Мурманской области, настоящим Договором.

- Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников ДОУ.

- Содействовать оздоровлению членов профсоюза и членов их семей.

- Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных фондов.

- Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением руководителем учреждения законодательных и иных нормативных актов по охране труда, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве, получает информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждений о состоянии условий труда, осуществляет проверку условий труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательств об охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором по охране труда, с изменением условий труда.

- Доводить до сведения первичной профсоюзной организации информацию, предоставленную профсоюзу администрацией, Управлением образования.

- Информировать трудовой коллектив, членов профсоюза о принимаемых профсоюзом мерах по их социально-экономической защите. Осуществлять деятельность по разъяснению социально-трудовых прав работников.

8.2. Бережно относиться к имуществу дошкольного учреждения, принимать все имеющиеся у них меры и создавать условия для сохранения собственности ОУ, предотвращения воровства и хищений имущества.

8.3. Привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности

работников, допускающих хищения и порчу имущества ДОУ.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

9.1. Объединенная комиссия рассматривает выполнение коллективного договора каждое полугодие. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. (ст.51 ТК РФ)

9.2. Работодатель в случае необходимости обращается в письменной форме в первичную профсоюзную организацию с предложением специального рассмотрения о выполнении обязательств по коллективному договору.

9.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

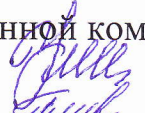


9.4. Представители первичной профсоюзной организации контролируют и соблюдают установленный законодательством порядок разрешения трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока с 1.07.2022 г. по 1.07.2025 г.

9.6. Настоящий Коллективный договор принят «1» июля 2022 года на собрании трудового коллектива МБДОУ №14 «Солнышко» (протокол №2)

Председатель профгруппы ОУ:

О.А. Карасева

Состав объединенной комиссии:
О.А. Карасева 
Т.А. Глыбина 
С.Ю. Макаренкова 

Заведующая МБДОУ:

Н.А. Фирсова

От администрации

Н.А. Фирсова



