

Коллективный договор

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 24 комбинированного вида»
г. Мончегорск

на 2024 - 2026 годы

От работодателя:

Заведующий
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 24
комбинированного вида»

 /О.Ю.Каменева/

«10» ноября 2023 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 24 комбинированного вида»

 /А.И. Невенчаная/

«20» ноября 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 138/2023 от «24» 11 2023 г.

Должностное лицо, ответственное за предоставление государственной услуги



ФИО

подпись

1. 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 № 24 комбинированного вида» (далее – МАДОУ № 24) и направлен на осуществление комплекса мер по обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАДОУ № 24, гарантий работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 – ФЗ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10 – ФЗ, положениями Отраслевого соглашения Минпросвещения и Профсоюза работников народного образования и науки от 29.12.2020, Уставом МАДОУ № 24.

1.3. Предметом настоящего договора является установление дополнительных по сравнению с законодательством РФ обязательств в области социально – трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель в лице его представителя – заведующий МАДОУ № 24.

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

1.6. Действие договора распространяется на всех работников МАДОУ № 24.

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

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. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников МАДОУ № 24.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников МАДОУ № 24.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2024 г. и действует в течение 3–х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. 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 над ходом выполнения договора, отчета о

выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;

– настоящий договор устанавливает для работников МАДОУ № 24 условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положение работников.

1.15. Подписанный сторонами Коллективный договор направляется в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. 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.ст. 72 – 76 ТК РФ).

2.2.3. 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.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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.

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

2.2.7. Вести трудовые книжки работников в электронном виде, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки; а также впервые

поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2.8. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.2.9. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

2.2.11. 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.

2.2.12. 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.

2.2.13. 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.

2.2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.2.15. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации и письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.16. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата преимущественное право оставления на работе имеют следующие работники при равной квалификации и производительности труда:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.17. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации и требованиями профессионального стандарта.

2.2.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196, 197 ТК РФ).

2.2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от основной работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник для повышения квалификации уезжает в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 91 ТК РФ).

3.2. 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.

3.3. 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 педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов за ставку заработной платы, согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказу Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности 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.

3.4. 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.

3.5. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

3.6. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ), для мужчин – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.10. 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 30.06.2003 г. № 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.

3.11. В случае производственной необходимости (замещение временно отсутствующего работника) работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца 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.

3.12. Периоды отмены (приостановки деятельности МАДОУ по реализации Основной образовательной программы дошкольного образования муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 24 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 педагогически работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в соответствии графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст.106 – 107 ТК РФ), продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

3.17. Работникам предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

3.18. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.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.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков доводится до сведения всех работников.

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

3.20. 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.

3.21. Право на использование отпуска в любое 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 (опекунов или попечителей), 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.

3.22. 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.

3.23. При наличии у работника путевки на санаторно – курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию МАДОУ № 24, ежегодный отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.

3.24. 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.

3.25. 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.

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

3.27. 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», (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска).

3.28. Работодатель обязуется:

По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- 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.

3.28.1. 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.

3.28.2. 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).

3.28.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАДОУ № 24, за второй и последующий годы работы – в

любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работниками и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.28.4. Работникам с ненормированным рабочим днем (заведующий, заместитель заведующего по административно – хозяйственной части) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 3-х календарных дней (ст.ст. 101,119 ТК РФ).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.28.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.28.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.28.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

– временной нетрудоспособности работника;

– исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, необходимость ухода за больным членом семьи, смерть члена семьи, иные уважительные причины) без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.28.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится на основании «Положения об оплате труда работников МАДОУ № 24», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

4.2. Заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковскую карту работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

– 25 числа каждого месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца (с 1 по 15 число месяца);

– 10 - го числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет по заработной плате за предыдущий месяц (с 15 по последнее число отчетного месяца), но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

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).

4.3. Заработная плата работника МАДОУ № 24, 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.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады (оклады), повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются на основании базовых должностных окладов (ставок заработной платы) без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ № 24, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

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

4.6. 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.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Положению о порядке

распределения стимулирующей части ФОТ МАДОУ № 24 и утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.8. Должностные оклады педагогов устанавливаются на основе базового оклада:

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

4.9. Педагогическим работникам установлены повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в группах коррекционной направленности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается

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

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).

4.9. Педагогически работника МАДОУ № 24 устанавливается ежемесячная доплата:

- за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;
- за высшую квалификационную категорию в размере 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютно размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается (постановление Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», письмо Министерства труда и социального развития Мурманской области от 06.07.2023 № 09-03/6980-СМ, приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 07.07.2023 № 1159 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399).

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

4.11. Размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАДОУ № 24 по согласованию с профкомом.

Медицинским работникам установлены повышающие коэффициенты к базисному должностному окладу:

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

4.12. 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.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 выплата производится по должностному окладу с учетом повышения на 20%.

4.13. Работникам МАДОУ № 24 могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

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

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.15. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

V. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

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

5.2. 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).

5.3. 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.

5.4. 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. ст. 173 – 176 ТК РФ.

7. Не допускается сокращение работников предпенсионного 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.

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

5.6. Первичная профсоюзная организация МАДОУ № 24 осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника, на пенсию по старости (возрасту) и имеющим стаж работы:

- 15 лет – в размере одного должностного оклада без ЛКС;

– 20 лет и более – в размере двух должностных оклада без ЛКС из средств фонда оплаты труда МАДОУ № 24 (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

6.2.4. При увольнении пенсионера по старости (возрасту) после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

6.2.5. Оказывать работникам материальную помощь:

– медицинским работникам учреждения ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

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

– 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 4000 рублей из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

– работникам образовательной организации, по ходатайству первичной профсоюзной организации, 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 из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

– работникам учреждения и членам их семей 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 5т на семью, но не выше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом из средств фонда оплаты труда учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

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

6.2.6. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории, по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.7. По представлению первичной профсоюзной организации и руководителя учреждения поощрять работников за многолетний и добросовестный труд и связи с юбилейными датами (50, 75 – летнем) за счет средств учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

6.2.8. Оплачивать работнику один раз в два года стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом

до 30 килограммов (подтвержденные багажными квитанциями или иными документами, выданными организациями осуществлявшими перевозку работника), а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска (ст. 325 ТК РФ).

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.

6.2.9. 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).

6.2.10. 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.

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

6.3. 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):

6.3.1. Педагогическим работникам учреждения ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере 5 000 рублей.

Единовременная материальная помощь устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера

Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения.

6.3.2. Педагогу – молодому специалисту в течение первых трех лет работы в МАДОУ № 24 устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% от должностного оклада.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

6.3.3. Педагогу – молодому специалисту при первом устройстве на работу после окончания среднего или высшего профессионального учебного заведения выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов, но не более двадцати тысяч рублей.

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

6.3.4. Педагогу – молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705–01–ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в МАДОУ № 24 и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), предоставляется поощрительная выплата в размере 100 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у работодателя учреждения в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации (постановление Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243–ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», письмо Министерства труда и социального развития Мурманской области от 06.07.2023 № 09–03/6980–СМ, приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 07.07.2023 № 1159 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399»).

6.3.4. Работникам МАДОУ № 24, награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования» устанавливается ежегодная выплата к Дню дошкольного работника в размере 3000 (трёх тысяч) рублей, без начисления районного коэффициента и полярных надбавок (за счет средств фонда учреждения).

6.3.5. Педагогическим и руководящим работникам учреждения сохранять имеющуюся квалификационную категорию до окончания срока её действия, а при истечении продлевать её 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.

6.3.6. Выплачивать работникам, являющимся членами профсоюза МАДОУ № 24, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической (медицинской) работы не менее 25 лет, а также в связи с увольнением по состоянию здоровья, в связи с утратой трудоспособности, единовременное пособие в размере трех должностных окладов, но не более 16 тысяч рублей (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

6.4. Стороны признают необходимым выполнять ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520–1 (ред. от 24.07.2009 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера...», Письма Министерства общего и профессионального образования РФ от 03.06.1999 № 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.

7. БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

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

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н.

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

7.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной союзной организацией.

7.2.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, труда на рабочих местах.

7.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования труда.

7.2.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

7.2.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ).

Предоставлять работникам 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.

7.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.2.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.16. Оказывать содействие председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. 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.

7.4. На основании Закона РФ «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 № 69-ФЗ, статья 37 обязанностью руководителя в области пожарной безопасности является:

- 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.

7.5. Руководитель организации 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.

7.6. Работники обязуются:

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

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

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

7.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

ения

3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи оргтехники.

3.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения образовательной организации для организации культурно-просветительской и физкультурно – оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной организацией.

3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

ной

кий

таная/

сокращение численности или штата работников организации (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 36 ТК РФ).

7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст. 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

ления

ной

ский

чаяя/

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

9.1.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.1.4. Осуществлять контроль над охраной труда в МАДОУ № 24.

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.1.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.1.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МАДОУ № 24.

ждения

озной

текстный

»

нчаяная/

- 9.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 9.1.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.1.11. Организовывать физкультурно – оздоровительную и культурно – массовую работу для членов Профсоюза и других работников МАДОУ № 24.
- 9.1.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, работников учреждения, а также совместно принимать решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

ждения

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

- 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании (конференции) работников о его выполнении.
- 10.2. На период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и организацию коллективных действий по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их полного выполнения.
- 10.3. В случае возникновения споров по выполнению настоящего коллективного договора, они разрешаются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров.
- 10.4. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами и их уполномоченными представителями.
- 10.5. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместно решением работодателя и профсоюзного комитета и утверждаются совместным решением сторон, подписавших коллективный договор.

оюзной

Детский
ца»

венчаная/

Настоящий коллективный договор принят « 10 » 11 20 13 года
на заседании Общего собрания (конференции) работников МАДОУ № 24,
протокол № 4 от « 10 » 11 20 13 года

В данном документе

продумерковано и скреплено печатью

страниц *до 1000*

Заведующий *Сидорова* О.Ю. Каменева



Handwritten signature