

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 24 с.Териберка Муниципального образования Кольский район
Мурманской области
2020-2023

Принято
на общем собрании коллектива
Протокол № 2
от 10 марта 2020 года

От работников:
Председатель ППО



М. И. Другакова

10.03.2020г.

От работодателя:
Заведующий МДОУ д/с N 24



А. В. Семенихина

10.03.2020г.

с.Териберка
Кольский район

2020

Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключён между администрацией в лице заведующего Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад N 24 с.Териберка муниципального образования Кольский район Мурманской области (далее МДОУ детский сад N24) действующего на основании Устава Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад N 24 с.Териберка муниципального образования Кольский район Мурманской области и профсоюзного комитета действующего от имени коллектива на основании Закона о профсоюзах, Трудового Кодекса Российской Федерации.

2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками МДОУ детский сад N 24 на основании: Трудового кодекса РФ, Закона РФ « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», Закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Отраслевого тарифного Соглашения, территориального Соглашения. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

3. Сторонами коллективного договора являются: администрация, в лице заведующего МДОУ д/с N 24 и работники детского сада, в лице его представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзного комитета (ПК). Действие договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

5. Действующие в РФ законы (о труде) не расширенные настоящим коллективным договором являются обязательными для обеих сторон. Все законы, которые могут быть изданы в период действия настоящего договора, улучшающие условия и оплату труда по сравнению с настоящим коллективным договором обязательны к незамедлительному исполнению договаривающимися сторонами.

6. Стороны не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия коллективного договора обязаны вступить в переговоры по заключению нового коллективного договора. Разногласия (споры) по вопросам нового коллективного договора разрешаются в установленном порядке.

7. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по заключению и подписанию коллективного договора(ст. 30,31 ТК РФ)

8.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения договора с руководителем учреждения.

9.При реорганизации (слиянии присоединении, разделении, выделении, преобразовании)учреждения действие коллективного договора сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

12.Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года с 10 марта 2017 года по 10 марта 2020 года.

13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка
- Приложение №2 Перечень должностей, работа которых даёт право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
- Приложение №3 Положение об установлении надбавок стимулирующего характера
- Приложение №4 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
- Приложение №5 План мероприятий по улучшению условий труда. Соглашение по охране труда.
- Приложение №6 Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад N 24 с.Териберка

Общие обязательства администрации и профкома

1. Администрация МДОУ детский сад N 24 считает, что профсоюзный комитет является представителем, выразителем и защитником трудовых, профессиональных, социальных интересов как членов профсоюза, так и коллектива в целом, которые уполномочили его подписать от их имени настоящий коллективный договор. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзной организации методами и средствами в соответствии с Законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Обеспечение занятости работников, приём и увольнение

Порядок приёма и увольнения должен соответствовать Правилам внутреннего трудового распорядка.

1. При приёме на работу работник должен быть под роспись ознакомлен с приказом о приёме, где указываются наименование его должности в соответствии с МТС или тарифно-квалификационным справочником работ и рабочих профессий, штатным расписанием, а также условиями оплаты труда.

2. С каждым вновь принятым на работу работником заключается трудовой договор в письменном виде согласно ст. 63 и ст. 67 « Трудового кодекса РФ». Работодатель вносит в трудовой договор работников дополнения все изменения существенных условий труда, предупредив об этом работника за 2 месяца .

3. На всех рабочих ведутся трудовые книжки в соответствии со ст. 70 «Трудового кодекса РФ», порядок ведения и хранения которых обеспечивает администрация.

4. При приёме на работу специалистов, служащих и рабочих мест может устанавливаться в соответствии с законом приказом испытательный срок до трёх месяцев с целью проверки соответствия получаемой работы.

5. При неудовлетворительном результате испытания, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшим испытания (без учёта мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия) ст.71 «Трудового кодекса РФ».

6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Соглашением и настоящим Коллективным Договором.

7. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается за исключением случаев, указанных в ТК РФ (ст.74).

8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 п.2, 3,5 ТК РФ) производится с обязательным участием выборного профсоюзного комитета его мотивированного мнения.

9. Все вопросы, связанные с изменением структуры МДОУ детский сад N 24, его реорганизацией, сокращение штатов и численности работающих, рассматриваются предварительно на совещании администрации и профсоюзного комитета. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- Семейным — при наличии двух или более иждивенцев.
- В семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника и другие вакансии в учреждении на момент увольнения работника.

11. Работодатель обязуется не позднее, чем за 3 месяца (ст.28 закона «О занятости» и ст.8 «Закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») представлять в профком не только проекты приказов о сокращении штата или численности работников, но и график высвобождения работников, список сокращения должностей работников, перечня вакансий и прилагаемые варианты, трудоустройства, и предоставление гарантий и компенсаций.

12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

13. О возможном массовом высвобождении работников администрация информирует профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца.

14. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет (одинокие при наличии ребёнка до 14-ти лет и ребёнка-инвалида до 18-ти лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе администрации кроме полной ликвидации учреждения.

15. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

16. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение, и занятие открывающихся вакансий.

17. Продление сроков действия квалификационных категорий в исключительных случаях может осуществляться в связи с временной нетрудоспособностью работника, нахождением в отпуске по уходу за ребёнком, возобновлением педагогической работы после её прекращения в связи с уходом на пенсию. Срок продления действия квалификационной категории один год.

Рабочее время

1. Продолжительность рабочего времени устанавливается для женщин - 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю, для педагогов, работающих в группах с детьми с тяжелым нарушением речи - 25 часов в неделю, для учителей - логопедов - 20 часов в неделю, Учет рабочего времени осуществляется в соответствии с графиком сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности доводится до сведения работника за месяц до введения его в действие, с соблюдением установленной месячной нормы труда.

2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3. Режим работы МДОУ детский сад N 24 устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, зафиксирован Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Коллективному договору). Привлечение работников к работе в выходные, нерабочие праздничные дни не допускается, только с письменного согласия работника и с согласия профсоюзного комитета, и после издания приказов в соответствии с законодательством. При несоблюдении данных условий, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Дополнительному привлечению к работе в выходные нерабочие праздничные дни не подлежат беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительная работа в выходной или праздничный день компенсируется оплатой за работу в этот день в двойном размере, либо по соглашению работника и работодателя с предоставлением другого дня отдыха.

4. Руководитель руководствуется, в случае предстоящих изменений условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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».

Время отдыха

1. В связи с особенностью работы рабочих по комплексному обслуживанию здания в осенне-зимний период в условиях низких температур предоставить данной категории работников дополнительно два двадцатиминутных перерыва в течении рабочей времени через каждые 2 часа работы для обогрева. Администрация определяет место для отдыха этих работников.

2. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

3. При пятидневной рабочей неделе, предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

4. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и

другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, а именно:

- свадьбой самого работника, свадьбой детей, рождением ребенка, переезд на новое место жительства - *сроком до 5 календарных дней;*
- *рождением внуков-до 3-х календарных дней;*
- началом обучения ребенка в первом классе, приходом мужа из длительного плавания *сроком до 10 календарных дней;*
- *смерти близких родственников - сроком до 5 календарных дней.*
- *работающим пенсионерам- по возрасту- до 14 календарных дней;*
- *Ветеранам войны, труда, воинам-интернационалистам-до 35 календарных дней;*
- *Работающим инвалидам- до 60 календарных дней;*
- *работающим, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет-до 14 календарных дней;*
- *Одиноким отцам, воспитывающим детей- до 14 календарных дней;*
- *одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет- 14 календарных дней;*
- *родителям и женам военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга- до 14 календарных дней в году.*

По соглашению сторон этот отпуск может быть отработан работником в последующий период, исходя из условий и возможностей учреждения. Соглашение по отработке отпуска может быть достигнуто при его предоставлении. Отпуск без сохранения заработной платы обязательно оформляется приказом.

5. Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют пенсионеры по старости - сроком до 14 календарных дней в году, по желанию работника этот отпуск может быть присоединен к основному отпуску или предоставлен в другое время (полностью или частями).

6. С разрешения руководителя МДОУ детский сад N 24 отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника и возможности администрации, предоставляется в любое время с правом присоединения к основному отпуску.

7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет дополнительные отпуска за вредные условия труда и за ненормированное рабочее время (приложение №2 к Коллективному договору). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 и 4 степени либо опасным условиям труда.

9. В соответствии со ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4, 5, 6 и 8 января -Новогодние каникулы;*
- 7 января –Рождество Христово;*
- 23 февраля- День защитника Отечества;*
- 8 марта- Международный Женский день;*
- 1 мая - Праздник Весны и труда;*
- 9 мая – День Победы;*
- 12 июня – День России;*

4 ноября – День народного единства.

10. В соответствии со ст. 267 Трудового Кодекса Российской Федерации работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются дополнительные ежегодные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к основному отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Условия и оплата труда: гарантийные и компенсационные выплаты

1. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: заработная плата 10 числа текущего месяца и 25 числа текущего месяца. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При совпадении дня выплаты с выходными, или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Сумма средств, направленных в фонд оплаты труда, распределяется следующим образом: основной фонд заработной платы в соответствии с тарификацией и штатным расписанием, 20-процентный надтарифный фонд оплаты труда, 2% премиального фонда.

3. Работодатель устанавливает стимулирующие надбавки работникам по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно «Положения о стимулирующих надбавках» (приложение №3 к Коллективному договору), утвержденного работодателем и согласованного с профсоюзным комитетом МДОУ детский сад N 24, которые пересматриваются ежегодно.

4. Система оплаты труда:

4.1 Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Мурманской области, Постановлением администрации Кольского района.

4.2 Руководитель учреждения разрабатывает Положение об оплате труда (Приложение №6 к Коллективному договору), локальные акты учреждения по оплате труда и согласует с профсоюзным органом учреждения.

4.3 Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Положение об оплате труда – Приложение № 6)

4.4 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладами и иные выплаты стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника.

4.5 Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учётом : единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера (приложение №3 к коллективному договору), примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений МО Кольский район: рекомендаций Российской

трёхсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений; согласования с профсоюзным органом учреждения.

4.6 Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда (Положение об оплате труда – Приложение № 6). С 01 сентября 2013 года в установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.7 Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников выплат) при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда.

5. Работнику, выполняющему наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (в рамках своего рабочего времени) производится доплата за совмещение профессий по соглашению сторон.

6. За работу в ночное время за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % от ставки. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

7. Время простоя не по вине работника (в том числе в связи с отсутствием материалов, помещений для занятий с детьми, отмены занятий из-за неблагоприятных условий и т.д.), если работник предупредил администрацию, других должностных лиц о начале простоя оплачивается в полном объеме заработной платы.

8. Введение, замена и пересмотр оплаты труда производится по согласованию с профсоюзным комитетом. Внеочередной пересмотр тарификации возможен в случае производственной необходимости. Об изменении условий и размеров оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

9. Замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим должностным окладом замещаемого работника, если замещающий работник не является штатным заместителем.

10. В соответствии с Законом РФ «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Закона Мурманской области от 29.12.2004 года №579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера», администрация предоставляет:

а) необходимое количество дней, без сохранения заработной платы, работнику для проезда к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом;

б) один раз в два года оплачивает проезд к месту использования отпуска и обратно работнику, а также неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) без учёта к оплате квитанции и суммы, указанной в билетах по услугам (страховой сбор, НДС, налог с продаж), а также провоз багажа весом до 30 кг.

в) оплата проезда на личном транспорте осуществляется по предъявлении справки о расстоянии до места отдыха и обратно, нормы расходования бензина того вида транспорта, который указан в отпускном удостоверении и чеков на бензин;

г) работникам, работающим в районах Крайнего Севера в учреждениях образования, при выезде с Севера оплачивается проезд и провоз багажа по фактическим расходам из расчёта 5 тонн на семью, если этой льготой не пользуется другой работающий член семьи.

11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получившим основное общее образование или среднее общее образование по заочной и очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

- Дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии со ст. 173 ТК РФ;
- Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.173 ТК РФ;

12. Работникам, поступившим в образовательные учреждения среднего профессионального образования, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих заведениях, предоставляются:

- Дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии со ст. 174 ТК РФ;
- Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст.174ТКРФ.

13. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно, в размере 50 % стоимости проезда.

14. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

15. Производить выплату педагогу, молодому специалисту, единовременного пособия в размере 6-ти должностных окладов («О социальной поддержке педагогических работников муниципального образования»).

16. Гарантировано выплачивать педагогу, молодому специалисту, ежемесячно 20% надбавки к должностному окладу в течение трех лет.

17. Выплачивать педагогическим работникам при увольнении с выходом на пенсию по старости, (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов («О социальной поддержке педагогических работников муниципального образования»).

18. Оказать педагогам ежегодно единовременную материальную помощь в размере одного должностного оклада (« О социальной поддержке педагогических работников муниципального образования»)

19. Оказать медицинским работникам (Закон Мурманской области от 06.06.2003 г, № 400-01 -ЗМО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области»):
в) ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 должностного оклада;
г) разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

20. Медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), проработавшим в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) образования, социального обслуживания, медицинских организациях, подведомственных исполнительному органу государственной власти Мурманской

области, уполномоченному в сфере охраны здоровья, и медицинских организациях муниципальной системы здравоохранения Мурманской области 25 лет и более, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

(в ред. Законов Мурманской области от 04.05.2014 N 1741-01-ЗМО, от 10.05.2016 N 1989-01-ЗМО)

21. Оплата труда работников осуществляется с применением районного коэффициента в размере 1,5 и процентных надбавок к заработной плате 80% (ст.315, 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации).

22. Установить надбавку председателю первичной профсоюзной организации из средств стимулирующего характера в размере 20%(ст.377 ТК РФ, территориальное Соглашение).

23. Производить педагогическим и руководящим работникам доплату за квалификационную категорию, в соответствии с Постановлением администрации МО Кольский район Мурманской области № 38 от 18.01.2008 г.

- за I квалификационную категорию -10%

- за высшую квалификационную категорию - 15%

24. Осуществлять работникам учреждения доплату до минимальной заработной платы в размере установленным Трёхсторонним Соглашением Мурманской области.

25. Лицам, занимающим должность « младший воспитатель « в государственных областных или муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа, имеющих образование, соответствующее требованиям квалификационной характеристики по должности, а также лицам ,работающим в указанных организациях по профессии «помощник воспитателя». устанавливается повышение на 25 процентов размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).(Закон мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населённых пунктах или посёлках городского типа»).

26. Подлежат согласованию с профсоюзным комитетом:

- режим работы дошкольного учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- графики сменности;
- график отпусков;
- предварительная и окончательная расстановка кадров;
- инструкции по охране труда;
- должностные обязанности работников; положение об оплате труда;
- положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего характера, их размеры;
- увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов;
- увольнение членов профсоюза при применении ст.2,3,5 Трудового Кодекса РФ;
- распределение выплат премиального характера, их размеры, использование фонда экономии заработной платы;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

Охрана труда и здоровья

1. Для сохранения безопасных здоровых условий труда, работодатель принимает на себя обязательства

- Освободить работников от работы с сохранением заработной платы для обязательных медицинских обследований;
- Своевременно пополнять медикаментами аптечку для оказания первой медицинской помощи;
- Создавать условия для выполнения профсоюзным комитетом функций по контролю за охраной труда, определённых законодательством Российской Федерации;
- Проводить совместно с профкомом обучение вновь избранных уполномоченных, а также членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда с сохранением среднего заработка;

- Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- Обеспечить качественное обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение всех видов инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку;
- Обеспечить своевременную выдачу спецодежды, моющих и обезвреживающих средств, других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4)
- Обеспечить правилами, инструкциями, другими законодательными нормативными актами и справочным материалом уполномоченных и членов совместных комитетов (комиссий) по ОТ;
- Организовать административно - общественный контроль за состоянием условий ОТ с предоставлением возможности участия уполномоченных и профкома;
- администрация и профсоюзный комитет формируют совместные комиссии по охране труда на срок действия коллективного договора и разрабатывают положение о комиссии по ОТ.
- Обязуется заключать с профсоюзным комитетом Соглашение по охране труда (Приложение № 5) и разрабатывать План мероприятий по созданию благоприятных условий труда для работников.

2. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить контроль за состоянием ОТ, выполнением мероприятий по их улучшению через свои органы и уполномоченных по ОТ.

3. Уполномоченные по ОТ профсоюзного комитета принимают участие на правах членов комиссии в расследовании несчастных случаев на производстве.

4. Выделять уполномоченным профсоюзного комитета для проведения обследования рабочих мест в течение рабочего дня не менее двух часов в неделю, с сохранением заработной платы. Производить уполномоченному профсоюза по охране труда надбавку в размере 10% ежемесячно.

5. Работники обязаны проходить медицинское обследование 1 раз в год. Отказ или отклонение работников от обязательного медицинского обследования без уважительной причины рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины.

6. Администрация признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работникам МДОУ детский сад № 24 является ее обязанностью, и она несет за это ответственность.

7. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле повышения безопасности труда, улучшении условия труда и прилагать максимальные совместные

усилия в достижении этой цели. План мероприятий по улучшению условий труда, соглашение по ОТ(Приложение №5). Пересматривается ежегодно.

Обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности.

9. Проводить в учреждении один раз в пять лет специальную оценку условий труда (в исключительных случаях, при необходимости) по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда обязательно включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

11. Информировать работников 1 раз в год о расходовании средств на оплату больничных листов(временная нетрудоспособность), лечение и отдых, по уходу за ребенком до 3-лет, по беременности и родам.

12. Установить финансирование мероприятий по охране труда и улучшению условий в размере 0,2% суммы затрат, предусмотренных на производство работ.

13. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за соблюдением мер пожарной безопасности в соответствии с требованиями ст.37 ФЗ «О пожарной безопасности» № 69-ФЗ от 21.12.1994г.»

Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета

1. Профсоюзный комитет содействует эффективной работе предприятия, присущими профсоюзными методами и средствами. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, комиссии по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других, создаваемых на паритетной основе комиссий.

Профсоюзный комитет участвует в разработке локальных нормативных актов учреждения:

- на своём заседании в соответствии с законодательно-нормативной базой осматривает предварительную расстановку кадров на следующий учебный год с обязательным оформлением протокола;
- кроме руководителя учреждения тарификационный лист подписывает председатель профкома с указанием даты и номера протокола заседания профсоюзного комитета;
- вносит предложения о принятии локальных нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - О доплатах и надбавках, о премировании;
 - График отпусков.

Профсоюзный комитет согласует все локальные акты дошкольного учреждения МДОУ детский сад N 24.

Администрация предварительно - не позднее, чем за 7 дней - уведомляет профком о подготовленных и готовящихся нормативных актах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работающих (ст.7, 13 Закона «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности»).

2. Профком контролирует соблюдение администрацией законодательства о труде, коллективного договора и иных нормативных актов, действующих в учреждении. Для этого члены профкома и его комиссий, общественные инспектора, другие правомочные представители Профсоюза вправе:

- Беспрепятственно посещать и осматривать кабинеты, помещения, рабочие места;
- Запрашивать у администрации соответствующие документы и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

3. Администрация рассматривает представления профкома и других представителей Профсоюза об устранении выявленных нарушений и в течение месячного срока сообщает ему о результатах рассмотрения.

4. Профкому создаются необходимые условия для его деятельности и для ведения культурно-массовой, оздоровительной и спортивной работы:

а) администрация при проведении вводного инструктажа информирует вновь принимаемых на работу лиц о наличии и деятельности в учреждении профсоюзной организации и информирует профком через секретаря о вновь принятых на работу лицах;

б) администрация предоставляет профкому бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкома, а также для проведения собраний коллектива и профсоюзных собраний;

в) администрация предоставляет профкому бесплатно имеющиеся у неё средства связи, оргтехнику.

5. Работникам, избранным в состав профкома, профсоюзных органов и не освобождённым от основной работы, предоставляются дополнительные трудовые гарантии:

а) они не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профкома - без предварительного согласия райкома профсоюза;

б) их увольнение по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профкома с предварительного согласия райкома профсоюза;

в) членам профкома не освобождённым от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей:

председателю профкома 1 день в месяц, членам профкома - из расчёта 1 день в 3 месяца. Профком вправе накапливать эти дни и распределять их между членами профкома по своему усмотрению в соответствии с объёмом выполняемой общественной работы. Профком предоставляет администрации решение об использовании этих дней не позднее, чем за 7 дней до их использования.

6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, без предварительного согласия профсоюзных органов, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7. Администрация на основании личных заявлений работников - членов профсоюза обеспечивает отчисление членских взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через централизованную бухгалтерию.

Урегулирование конфликтов

Стороны пришли к взаимной договорённости о том, что при возникновении конфликта по заключению и выполнению коллективного договора, он должен рассматриваться в соответствии с трудовым законодательством.

Порядок выполнения и изменения коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на 3 года.
2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется участвующими в нём сторонами.

Администрация и ПК информируют коллектив о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

3. Проект договора предварительно обсуждается на собрании коллектива, перерабатывается комиссией и в срок не более 10 дней, проводятся прямые переговоры профсоюзного комитета с администрацией, в ходе которых уточняются формулировки и положения коллективного договора с учётом мнений и интересов сторон, разрешаются конфликтные ситуации в соответствии с законодательством.

4. В пределах срока действия договора отдельные его положения могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон.

4.1 Сторона, предлагающая изменения, или дополнения к договору, обязана уведомить другую с сообщением текста изменения или дополнения.

4.2 Сторона получившая такое предложение, должна в семидневный срок уведомить другую сторону о своем согласии или не согласии, принять предложение или вступить по существу в прямые переговоры,

4.3. При пересмотре настоящего коллективного договора условия труда работников не могут быть изменены в сторону их ухудшения.

4.4. Вопрос «О выполнении коллективного договора» рассматривается 1 раз в год на заседании комиссии или профсоюзного комитета и доводится в течение 10 дней до сведения коллектива.

Положение о колдоговорной комиссии МДОУ детский сад N 24

Колдоговорная комиссия создается в МДОУ детский сад N 24 из числа представителей профкома и администрации совместными решениями.

Комиссия создаётся на весь период подготовки и действия коллективного договора. Состав её обновляется при перезаключении коллективного договора.

Обязанности комиссии:

* Организация проверки исполнения коллективного договора за предыдущий период и подготовка предложений о мерах ответственности лиц, виновных в невыполнении положений коллективного договора.

* Подготовка проекта нового коллективного договора и организации его предварительного обсуждения на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета.

* Доработка коллективного договора, рассмотрение предложения об изменении или уточнении отдельных положений коллективного договора.

*Подготовка заключений по этим предложениям для рассмотрения на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета 1 раз в полгода.

*проверка выполнения коллективного договора, предложение мер по устранению выявленных недостатков. Работа комиссии возглавляется на председателя колдоговорной комиссии.

Члены комиссии имеют право:

•Требовать и получать от должностных лиц всю необходимую финансовую, экономическую информацию.

•Участвовать в работе комиссии по трудовым спорам в качестве членов или консультантов при рассмотрении споров, входящих в область действия коллективного договора при разногласиях, между членами комиссии имеют право собрать собрание трудового коллектива, внесшего предложение для обсуждения.

Члены комиссии в своей деятельности руководствуются законодательными актами, исходят из финансовых возможностей предприятия в целях наиболее полного удовлетворения нужд работников.

Право подписать Коллективный договор предоставлено:

Заведующий
МДОУ детский сад № 24

« 10 » марта 2020 г.

Председатель
профсоюзного комитета

« 10 » марта 2020 г.



А. В. Семенихина



М. И. Другакова