КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 комбинированного вида» Мурманской области города Мончегорска на 2020-2023 год(ы)

От Работодателя:
Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 комбинированного вида»

_____ / Е.В. Разуваева /

«05» августа 2020 г.

М.П.

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 комбинированного вида»

_____ / А.В. Чиботарь /

«05» августа 2020 г.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании (конференции) Работников МАДОУ № 7 «05» августа 2020 г. протокол № 3

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 114/2020 от «10» 08 2020 г.

наименование должности	личная подпись	инициалы, фамилия

Министерство труда и социального развития Мурманской области
Уведомительная регистрация коллективных договоров
10.08.2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договорзаключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 7 комбинированного вида» города Мончегорска Мурманской области (далее по тексту – МАДОУ № 7).

1.2.Настоящий Коллективный договор(далее – Договор) разработан и заключен в соответствии с:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное соглашение между Правительством области, Мурманским областным советом профессиональных союзов и Региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Мурманской области на 2019-2021годы» от 26 декабря 2018 года;
- Устав МАДОУ № 7 (далее – Устав);
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и иного связанного с ним законодательства.

1.3.Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов РаботниковМАДОУ № 7и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Настоящий Договор устанавливает для Работников условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положения работников.

1.4.Сторонами коллективного Договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – заведующегоМАДОУ № 7 (далее – Работодатель);
- Работники МАДОУ №7 (далее – Работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)МАДОУ № 7.

1.5.Настоящий Договор действует в отношении всех Работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем(часть пятая статьи 48 ТК РФ).

1.6.Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (статья 30 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что Работодатель и первичная профсоюзная организация МАДОУ № 7 (далее – ППО МАДОУ № 7) доводят текст настоящего Договора до Работниковв течение 3 дней после его подписания.

1.8.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ № 7, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации(часть четвертая статьи 43 ТК РФ).
1.9.При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации(часть шестая статьи 43 ТК РФ).
1.10.При смене формы собственности МАДОУ № 7 Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности(частьпятая статьи 43ТК РФ).
1.11.При ликвидации МАДОУ № 7 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации(часть восьмая статьи 43 ТК РФ).
1.12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор(часть вторая статьи 43 ТК РФ).
1.13.Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).
Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.
1.15. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом(часть первая статьи 54 ТК РФ).
1.16.Контроль заходом выполнения Договора осуществляется Сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
1.17. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.18. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трехлет(часть первая статьи 43 ТК РФ).
1.19.Локальные нормативные акты МАДОУ № 7, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с ППО МАДОУ № 7.
1.20.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.
1.21.Подписанный сторонами Договор в семидневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации(часть первая статьи 50 ТК РФ).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:
2.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).
2.2. Работодатель обязуется:
2.2.1. Заключать трудовой договорс Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договорапод роспись передать Работнику в день заключения (часть первая стати 67 ТК РФ).
2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под роспись с Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью(часть третья статьи 68 ТК РФ).
Прием на работу оформлять приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора(часть первая статьи 68 ТК РФ).
Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявлять Работнику под роспись трехдневный срок со дня фактического начала работы и выдавать по требованию Работника надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения)(часть вторая статьи 68 ТК РФ).
2.2.3. Оформлять трудовой договорв соответствии со статьей 57 ТК РФ.
В трудовом договореоговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
В трудовом договоремогут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57).
2.2.4. Заключать трудовой договордля выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.
Срочный трудовой договорзаключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (абзац второй части четвертой статьи 57 ТК РФ).
2.2.5.Оформлять, по письменному соглашению Сторон, изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.
2.2.6.Оформлять изменения определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7.Сообщать ППО МАДОУ № 7 в 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 первой статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях Работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- 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;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.
-не освобожденный председатель ППО МАДОУ № 7.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником – членом ППО МАДОУ № 7 по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения ППО МАДОУ № 7.

2.2.10. С учетом мнения ППО МАДОУ № 7 формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАДОУ № 7.

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

2.2.12. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (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.

2.2.13. 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.
2.2.14. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников и приобрести другую профессию.
2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАДОУ № 7, ее реорганизацией с участием ППО МАДОУ № 7.
2.2.16. 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 третья статьи 81 ТК РФ).
2.3. ППО МАДОУ № 7 обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, Договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:
3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 7 (статья 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) ППО МАДОУ № 7, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и Уставом.
3.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36 часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).
3.3.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть вторая статьи 91 ТК РФ).
3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (часть первая статьи 333 ТК РФ).
Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена в Приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601.
Конкретная продолжительность рабочего времени определенных категорий педагогических работников установлена в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда. Так, установлена продолжительность рабочего времени:
- воспитатели не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;

- педагог-психолог не более 36 часов в неделю;
-учитель-логопед не более 20 часов в неделю.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (статья 93 ТК РФ):
- по соглашению между Работником и Работодателем;
-по просьбе беременной женщины;
-одного из родителей опекуна, попечителя;
-имеющим, ребенка до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
-лицам, осуществляющим уход за больным членам семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) уРаботодателя (часть вторая статьи 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится Работнику пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ и не влечет за собой ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные и праздничные (нерабочие) дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ с письменного согласия Работника и учетом мнения ППО МАДОУ № 7 по письменному приказу (распоряжению) Работодателя МАДОУ № 7 с оплатой не менее чем в двойном размере или с согласия Работника о предоставлении ему другого дня отдыха (статья 113 ТК РФ).

3.7.Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАДОУ № 7, Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 7, должностными обязанностями, допускается только по приказу(распоряжению) Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.8. 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 ППО МАДОУ № 7.

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

3.9. Работодатель обязан согласовывать с ППО МАДОУ № 7 перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

3.10. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ № 7.

3.11. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (суббота и воскресенье);
- праздничными нерабочими 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;
- выходные дни, согласно Постановлению Правительства РФ «О переносе выходных дней»;
- ежегодные отпуска.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и первой статьи 112 ТК РФ.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад) (часть четвертая статьи 112 ТК РФ).

3.12. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска составляет:

- для педагогических работников: воспитатель, музыкальный руководителей, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед – 66 календарных дней (42 календарных дня основного отпуска (статья 334 ТК РФ) и 24 календарных дня дополнительного отпуска (статья 321 ТК РФ));

-для медицинских работников: старшая медицинская сестра, медицинская сестра бассейна, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии – 52 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска (статья 115 ТК РФ), 24 календарных дня дополнительного отпуска (статья 321 ТК РФ));

-для младшего обслуживающего персонала: младший воспитатель, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, сторож, кастелянша, кладовщик, специалист по кадрам, делопроизводитель, кассир, повар, шеф-повар, кухонный работник, оператор стиральных машин – 52 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска (статья 115 ТК РФ) и 24 календарных дня дополнительного отпуска (статья 321 ТК РФ));

-заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе – 52 календарных дня (28 календарных дней основного отпуска (статья 115 ТК РФ) и 24 календарных дня дополнительного отпуска (сватья 321 ТК РФ));

-заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе – 66 календарных дней (42 календарных дня основного отпуска (статья 334 ТК РФ) и 24 календарных дня дополнительного отпуска (статья 321 ТК РФ));

-заведующего МАДОУ №7 – 66 календарных дней (42 календарных дня основного отпуска (статья 334 ТК РФ) и 24 календарных дня дополнительного отпуска (статья 321 ТК РФ)).

3.17. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАДОУ № 7, 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 Работникам и до истечения шести месяцев(статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с ППО МАДОУ № 7 не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до начала отпуска (часть третья статьи 123 ТК РФ).

3.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 123, 124 и 125 ТК РФ.

3.15. При наличиифинансовых возможностей, а также возможности предоставления Работнику работы по его должности, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). Компенсации подлежат дни неиспользованных отпусков за предыдущие годы.

3.16. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию МАДОУ№ 7, ежегодный отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.

3.17. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника и ППО МАДОУ № 7. 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 (часть вторая статьи 125 ТК Ф).

3.18. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (часть вторая статьи 117 ТК РФ).

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.20. 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.

3.21. Стороны договорились о предоставлении Работникам МАДОУ № 7 дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- председателю ППО МАДОУ № 7 – 1 календарный день;

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте

до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы(статья 319 ТК РФ);

3.22. Для сопровождения ребенка до восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области), Работникам МАДОУ № 7 предоставляется внеочередной оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней). При наличии двух и более детей отпуск для указанных целей предоставляется один раз для каждого ребенка(часть пятая статьи 322 ТК РФ).

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 128), иными Федеральными законами.

3.26. 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).

3.27. ППО МАДОУ № 7 обязуется:

3.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

3.27.2. 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.
3.27.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников МАДОУ № 7 производится на основании:
- Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Положения об оплате труда работников МАДОУ № 7, разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда Работников.
4.2. Заработная плата Работников МАДОУ № 7 состоит из:
- оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
- повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в Мурманской области решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
4.3. Размеры окладов Работников МАДОУ № 7 по должностям Работников образовательных учреждений и должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, далее – ПКГ) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются Работодателем МАДОУ № 7 по уровню ПКГ на основе минимальных размеров окладов.
4.4. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, производится в установленном законодательством порядке.
4.5. Минимальныйразмер оплаты трудаРаботника МАДОУ № 7, 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.
4.6. В МАДОУ № 7 устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
-за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы;
- за работу по специальным программам;
- за сложность и интенсивность педагогической работы;
- за работу в медико-педагогической комиссии;
- за индивидуальное обучение;
- персональный повышающий коэффициент.
Повышающие коэффициенты (за исключением персонального повышающего коэффициента) устанавливаются к должностному окладу и образуют новый должностной оклад,

применяемый при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы); стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада (оклада) и величины указанных повышающих коэффициентов.

Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Работодатель МАДОУ № 7 самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей Работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований Работодатель МАДОУ № 7 производит корректировку повышающих коэффициентов.

4.7.К выплатам стимулирующего характера в МАДОУ № 7 относятся:

4.7.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- за ученую степень, ученое звание;
- за ведомственные награды;
- за государственные награды;
- педагогу – молодому специалисту;
- за библиотечный стаж работы;
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

4.7.2.Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии (выплаты).

Премирование Работников осуществляется на основе локального нормативного акта МАДОУ №7.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера Работникам производятся по решению Работодателяв пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников МАДОУ №7.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств Работодатель вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив Работника об этом в установленном законодательством порядке.

4.8. Выплата заработной платы Работнику производится в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса РФ. Сроки выплаты заработной платы:

- выплата первой половины заработной платы – 25 число текущего месяца;
- выплата второй половины заработной платы – 10 число текущего месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный Работником расчетный счет в банке.

4.9. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.
4.11. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере, по результатам специальной оценки условий труда.
4.12. Работодатель обязуется обеспечивать:
4.13.1.Извещение в письменной форме каждого Работника:
- о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения ППО МАДОУ № 7 в порядке, установленном статьей 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
4.14.2.Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК) выплаты при увольнении – в последний день работы (статья 80 ТК РФ).
4.15.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику – выплачивается вся сумма задолженности с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).
Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.
4.15.4. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному Работодателю, или представителю Работодателя (статья 157 ТК РФ).
4.15.5. Сохранять за Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
4.15.6. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий Работников МАДОУ № 7.

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1.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.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе Работника, являющегося членом ППО МАДОУ № 7 не менее двух календарных лет, на пенсию по старости (возрасту) и имеющим стаж работы:

- 15 лет – в размере двух должностных окладов без ЛКС;
- 20 лет и более – в размере трех должностных окладов без ЛКС из средств ФОТ МАДОУ № 7 (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

5.2.4. Выплачивать единовременное пособие при выходе Работника, не являющегося членом ППО МАДОУ № 7, на пенсию по старости (возрасту) и имеющим стаж работы:

- 15 лет и выше – в размере одного должностного оклада без ЛКС из средств ФОТ МАДОУ № 7 (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

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

5.2.6. Педагогическим работникам МАДОУ № 7 при увольнении, в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической работы не менее 25 лет, также в связи с увольнением по состоянию здоровья, в связи с утратой трудоспособности (не зависимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере до трёх тарифных ставок (должностного оклада), но не более 16000 (шестнадцати тысяч) рублей, при наличии финансовых средств в МАДОУ № 7.

5.2.7. 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 Работодателям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.8. Оказывать Работникам материальную помощь:

-педагогическим работникам МАДОУ № 7 ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада.

- медицинским работникам МАДОУ № 7 ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь: в размере 0,60 должностного оклада к отпуску по заявлению Работника на основании приказа Работодателя МАДОУ № 7; в размере 0,40 должностного оклада по заявлению Работника на основании приказа Работодателя МАДОУ № 7.

-Работникам МАДОУ № 7, пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб, материальную помощь за счет средств муниципального бюджета.

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

- в случае смерти близких родственников (в силу статьи 14 Семейного кодекса РФ родственники по прямой восходящей и нисходящей линии: родители и дети, дедушка, бабушка и внуки; полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) по личному заявлению Работника выплачивается материальная помощь или оплачиваетсяфактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 4000 рублей из средств ФОТ МАДОУ № 7 (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

- Работникам МАДОУ № 7, по ходатайству ППО МАДОУ № 7, оплачивается стоимость проезда в пределах территории РФ в размере до 4000 (четыре тысячи) рублей 00 копеек, 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 ФОТ МАДОУ № 7(с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами);

- Работникам МАДОУ № 7 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 пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом из средств ФОТ МАДОУ № 7 (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами) (часть третья статьи 326 ТК РФ).При невозможности проезда железнодорожным транспортом, оплата проезда и провоза багажа производится по тарифам воздушного, водного или автотранспорта от ближайшей железнодорожной станции.

- педагогу – молодому специалисту выплачивается в соответствии с решением Совета города Мончегорска от 23.09.2015 № 232 «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.
- педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы), выплачивается в соответствии с решением Совета города Мончегорска от 23.09.2015 № 232 «Об утверждении Положения о социальной поддержке педагогических работников и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

5.2.9. Осуществлять единовременное премирование за безупречную и эффективную работу в МАДОУ №7 может осуществляться единовременное премирование при наличии финансовых средств.

Единовременные выплаты устанавливаются Работникам МАДОУ № 7 к юбилейным датам, получению знаков отличия, наград, почетных грамот (Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Главы города Мончегорска, администрации города Мончегорска, Почетной грамоты управления образования) в абсолютном значении без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

5.2.10.В соответствии со статьей 33 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Работникам МАДОУ № 7, а также совместно проживающим с ними неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, а также детям, обучающиеся на очной форме обучения в образовательных учреждениях, до 18 лет) один раз в два года оплачивается в пределах территории РФ стоимость проезда любым транспортом, в том числе и личным (за исключением такси) к месту отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30 кг.(статья 325 ТК РФ)

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

5.2.12. Работникам МАДОУ № 7,награжденным нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования» устанавливается ежегодная выплата к Дню Учителя в размере 3000 (три тысячи) рублей 00 копеек, без начисления районного коэффициента и полярных надбавок (за счет средств фонда учреждения).

5.2.13. Оказывать материальную помощь Работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине Работодателя (за счет средств бюджета МАДОУ № 7).

5.3. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ). По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения

считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.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.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. 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 0,20% от суммы затрат на образовательные услуги(статья 226 ТК РФ).

6.1.3. 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.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда РаботниковМАДОУ № 7 не реже одного раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний Работников МАДОУ № 7по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ППО МАДОУ № 7.

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

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

6.1.10. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее –СИЗ),смывающие и (или) обезвреживающие средства(статья 221 ТК РФ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работник, не достигший возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работник, являющийся получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним 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.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (статьи 227-230 ТК РФ).

6.1.14. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с ППО МАДОУ № 7 комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие председателю ППО МАДОУ № 7, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАДОУ № 7.

В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. 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.

6.3.3. 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 (статья 213 ТК РФ).

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать Работодателя, заместителя РаботодателяМАДОУ № 7 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).

6.4. 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.

6.5. ППО МАДОУ № 7:

6.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации МАДОУ № 7.

6.5.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.5.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

6.5.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками организации.

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

6.5.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Договором.

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

VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствиисФедеральнымзакономот21.12.1994№69-ФЗ«Опожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Нормпожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций»,Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарномрежиме»,Приказом Рособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правилпожарнойбезопасности»;

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

7.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

7.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

7.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
7.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.
7.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать Работников мерам пожарной безопасности.
7.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.
7.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включаю первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.
7.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.
7.2.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий.
7.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебный обязанностей.
7.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях.
7.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.
7.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.
7.2.12. 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».
7.3.Работодательосуществляетнепосредственноеруководствосистемой пожарнойбезопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность засоблюдение требований пожарной безопасности.
7.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения вобласти пожарнойбезопасностиипроверкузнанийправилпожарнойбезопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке,установленном законодательством Российской Федерации.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности ППО МАДОУ № 7 определяются ТК РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, и реализуются с учетом Договора МАДОУ №7.
Работодатель в соответствии с законодательством обязуется соблюдать права и гарантии ППО МАДОУ № 7, способствовать ее деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию ППО в МАДОУ № 7.

8.2.ППО МАДОУ № 7 осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТКРФ).
8.3. Работодатель представляет ППО МАДОУ № 7 необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
8.4. Члены ППО МАДОУ № 7 включаются в состав коллегиальных органов управления организацией.
8.5. При наличии письменных заявлений Работников – членов ППО МАДОУ № 7 – Работодатель обязан ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюзачленские взносы из заработной платы Работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
8.6. В случае если Работник, не состоящий вППО МАДОУ № 7, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет ППО МАДОУ № 7денежных средств из заработной платы Работника в размере 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).
8.7. В целях создания условий для успешной деятельности ППО МАДОУ № 7 и еевыборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором Работодатель обязуется:
8.7.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников МАДОУ № 7, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.
8.7.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).
8.7.3. Не препятствовать представителям ППО МАДОУ № 7 в посещении рабочих мест, на которых работают члены ППО МАДОУ № 7, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
8.7.4. 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;
8.7.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
8.7.6. Предоставлять в бесплатное пользование ППО МАДОУ № 7 помещения образовательной организации для организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).
8.7.8. 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 ППО МАДОУ № 7 и (или) профсоюзной деятельностью.

8.7.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования ФОТ, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.8. 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 РаботодателемМАДОУ № 7 по вопросам, предусмотренным пунктом 7.9 настоящего Договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в МАДОУ № 7 (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- перевод на другую работу по медицинским показателям (статья 72 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с Работником, избранным в состав профкома, по инициативе Работодателя (статьи 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (статья 212 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МАДОУ № 7 (статья 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 (статья 74 ТК РФ);
- разработка и принятие Положения о порядке установления надбавок и доплат стимулирующего характера из фонда материального стимулирования и инновационной поддержки;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников;
- другие вопросы, предусмотренные настоящим Договором.

8.10. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 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 первой 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 336 ТК РФ).
8.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
8.12. 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 (статьи 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).
8.13. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа

первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 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);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
8.14. 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 (части 3 статьи 374 ТК РФ).
8.15. На время осуществления полномочий Работником, 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.
8.16. Члены ППО МАДОУ № 7, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия ППО МАДОУ № 7 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 39ТК РФ).
8.17. Члены ППО МАДОУ № 7 включаются в состав комиссий МАДОУ № 7 по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. ППО МАДОУ № 7 обязуется:
9.1. 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.
9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

9.4. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (статья 86 ТК РФ).
9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении Работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного Договора, соглашений (статья 195 ТК РФ).
9.6. Осуществлять контроль за охраной труда в МАДОУ № 7.
9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.
9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
9.10. Принимать участие в аттестации Работников МАДОУ № 7 на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссииМАДОУ № 7.
9.11. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
9.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с городским комитетом профсоюза (управления образования).
9.13.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
9.14. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
9.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других Работников МАДОУ № 7.
9.16. Совместно с Работодателем обеспечить регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах Работников.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.
10.2.Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников.
10.3.Рассматриваются в недельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
10.4.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

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

10.6. Настоящий Договор вступает в силу момента его подписания и действует в течение трех лет.

10.7. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

Представитель Работодателя:

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 комбинированного вида»:

«05» августа 2020 г. _____ Е.В. Разуваева

личная подпись расшифровка подписи

М.П.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 комбинированного вида»:

«05» августа 2020 г. _____ А.В. Чиботарь

личная подпись расшифровка подписи

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью на 26 (двадцати шести) листах
Заведующий МАДОУ №7
_____ Е.В. Разуваева
«05» августа 2020 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	037176000CADF0A64D9E559446D08950
Владелец:	1025100653907, 06523460851, 005107110559, dou7@edumonch.ru, МАДОУ № 7, ЗАВЕДУЮЩИЙ, МАДОУ № 7, Разуваева, Елена Владимировна, RU, ГОРОД МОНЧЕГОРСК, 51 ОБЛАСТЬ МУРМАНСКАЯ, УЛИЦА КОНДРИКОВА, 36
Издатель:	ООО "КОМПАНИЯ "ТЕНЗОР", ООО "КОМПАНИЯ "ТЕНЗОР", Удостоверяющий центр, Московский проспект, д. 12, г. Ярославль, 76 Ярославская область, RU, 007605016030, 1027600787994, ca_tensor@tensor.ru
Срок действия:	Действителен с: 16.04.2021 10:01:14 UTC+03 Действителен до: 16.04.2022 10:11:14 UTC+03
Дата и время создания ЭП:	22.04.2021 11:45:32 UTC+03