Коллективный договор

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 29 присмотра и оздоровления»

г. Мончегорска

на 2023-2026 годы

От работодателя:
Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 присмотра и оздоровления»

_____ (И.В.Лавриненко)

«03» марта 2023г.

м.п.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 присмотра и оздоровления»

_____ (Э.И.Бронзова)

«03» марта 2023г.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников МАДОУ № 29 «03» марта 2023 года протокол № 3.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Министерстве труда и социального развития Мурманской области
(наименование органа)

Регистрационный № 99/2023 от «09» 03 2023г.

м.п.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 присмотра и оздоровления» (далее - МАДОУ), заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МАДОУ, его долгосрочному поступательному развитию.

Настоящий договор направлен на осуществление комплекса мер по обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАДОУ, обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями).

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

1.4. Сторонами коллективного договора (далее - договор) являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) (ст.40 ТК РФ);
- работодатель в лице его представителя – заведующий МАДОУ № 29 (далее – работодатель);

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие договора распространяется на всех работников МАДОУ.

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

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ). По истечении срока Коллективного договора заключается новый, либо продлевается старый дополнительным соглашением. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАДОУ.

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

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации (п.4. ст.43 ТК РФ).

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.13. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.42 ТК РФ).
1.14. 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 коллективный договор.
1.15. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.16. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный 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 коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора
1.17. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
1.18. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
1.19. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
1.20. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.21. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;
- настоящий договор устанавливает для работников МАДОУ условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положение работников.
1.22. Подписанный Коллективный договор в течение семи календарных дней направляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

2. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

Стороны исходят из того, что:
2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами о труде, Законом РФ «Об образовании в РФ», Законом Мурманской области «Об образовании», Уставом МАДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.
2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативно-правовыми актами, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать

положение работников по сравнению с положением, определенным Трудовым кодексом РФ.
2.3. Трудовой договор заключается с работником на срок, установленный соглашением сторон.
2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах и является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе: режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.
2.6. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить вновь принимаемого работника под роспись с коллективным договором, Уставом МАДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка.
2.7. 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).
2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- 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.

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.
2.9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается норма часов за ставку заработной платы, согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю – воспитателям; педагогу-психологу;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю.

Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из формируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ,

устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

Для работников МАДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

2.10. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию МАДОУ, отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.

2.11. Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала;

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется

Правительством РФ (42 календарных дня) – (ст. 334 ТК РФ);

- кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);

- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев: - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- и др. случаях, предусмотренных ФЗ (ст.122 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

2.12. 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.

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

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

2.14. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, необходимость ухода за больным членом семьи, смерть члена семьи, иные уважительные причины) без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

2.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- 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 1 класс – 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.

2.16. 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).

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

2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 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.
- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3. Система оплаты труда

Стороны договорились, что:

3.1. Оплата труда работников МАДОУ производится на основании «Положения об оплате труда работников МАДОУ», разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

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

3.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим, медицинским работникам учреждения.

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности выполняемой работы, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий.

Персональный повышающий коэффициент не образует должностной оклад.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ.
3.5. Размеры выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера, за работу в ночное время; праздничные и выходные дни; сверхурочную работу; работу с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ).

Работникам МАДОУ заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается 2 раза в месяц:

- 25 – го числа каждого месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;
- 10 -го числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет по заработной плате за предыдущий месяц путем перечисления на пластиковую карту (ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

3.7. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, определена в виде процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст.236 ТК РФ).
3.8. Изменения должностного оклада работника производятся:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера стимулирующих выплат;
-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
3.9. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

Стороны договорились:

4.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения МАДОУ для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

4.2. Работодатель по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (по специальности).

4.3. Работодатель содействует:

- организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников по специальности;
- повышению квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

4.4. Работодатель обеспечивает:

- сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы; оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) при наличии финансовых ресурсов.
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренными ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.5. Первичная профсоюзная организация МАДОУ осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились о том, что:

5.1. Работнику учреждения оплачивается один раз в два года стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов (подтвержденные багажными квитанциями или иными документами, выданными организациями осуществлявшими перевозку работника) а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска (ст.325 ТК РФ).

5.2. Работникам МАДОУ, при наличии денежных средств в МАДОУ, оплачивается стоимость проезда (не более 3000 рублей) в пределах территории РФ для проведения медицинских консультаций или лечения, при наличии медицинского заключения, если соответствующая консультация или лечение не могут быть предоставлены в медицинских учреждениях города.

5.3. Для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (за пределами Мурманской области), работникам МАДОУ 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.
5.4. Педагогическим и медицинским работникам МАДОУ ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада, но не более пяти тысяч рублей.
5.5. Данные выплаты производятся по личному заявлению работника на основании приказа руководителя МАДОУ.
5.6. Молодому специалисту - педагогическому работнику в течение первых трех лет работы в МАДОУ устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% от должностного оклада. Молодым специалистам при первом устройстве на работу после окончания среднего или высшего профессионального учебного заведения выплачивается разовое пособие в размере 6 должностных окладов, но не более двадцати тысяч рублей.
5.7. Медицинским работникам МАДОУ 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 (тарифной ставки).
5.8. Работникам МАДОУ, награжденным:
- нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования», ежегодно выплачивается ко Дню дошкольного работника разовая выплата в размере трех тысяч рублей за счет средств муниципального бюджета.

Стороны договорились:
5.9. Руководитель МАДОУ согласовывает с первичной профсоюзной организацией МАДОУ размеры и порядок доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в МАДОУ.
5.10. МАДОУ при наличии денежных средств устанавливает лицам, награжденным государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим отраслевые почетные звания, ежемесячную надбавку в размере до 20% от должностного оклада.
5.11. По представлению первичной профсоюзной организации МАДОУ поощряются работники за многолетний и добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием и т.д.) за счет средств учреждения (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).
5.12. В случае смерти близких родственников (отца, матери, детей, родных братьев, сестер) по личному заявлению работников выплачивать материальную помощь или оплачивать фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 4000 рублей за счет средств МАДОУ.
5.13. Выплачивать работникам, являющимся членами профсоюза МАДОУ № 29 не менее пяти календарных лет, материальную помощь при увольнении (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами) в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья в связи с утратой работоспособности и имеющим стаж работы:
- 15 лет – в размере одного должностного оклада.
- 20 и более лет – в размере двух должностных окладов.
5.14. Выплачивать работникам, являющимся членами профсоюза МАДОУ № 29, не менее пяти календарных лет, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической (медицинской) работы не менее 25 лет, а также в связи с увольнением по состоянию здоровья, в связи с утратой трудоспособности, единовременное пособие в размере трех должностных окладов, но не более шестнадцати тысяч рублей (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).
5.15. В целях активизации профсоюзной работы, общественной жизни предоставить не освобожденным от производственной деятельности выборным профсоюзным работникам дополнительные оплачиваемые дни отпуска (при условии 60% охвата профсоюзным

членством) - председателю первичной профсоюзной организации МАДОУ – 1 календарный день (при наличии финансовых средств).

Работодатель обязуется:
5.17. 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.
5.18. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в фонд социального и пенсионного страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6. Охрана труда и создание безопасных условий труда

Стороны договорились о том, что:

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

6.1. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
6.3. Проводить:
- специальную оценку условий труда в МАДОУ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны груда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.
6.4. Организовывать проведение за счет средств МАДОУ обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.
6.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда (ст.226 ТК РФ);
6.6. Обеспечить:
- создание совместной комиссии по охране труда, куда на паритетной основе входят представители работодателя, первичной профсоюзной организации;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников;
- приобретение и своевременную выдачу работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты СИЗ;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- подготовку документов для оформления льготной пенсии, в соответствии с перечнем профессий и должностей организации, согласованным с региональным отделением фонда социального и пенсионного страхования Российской Федерации;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; не применяющих выданные средства индивидуальной защиты; не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), а также в случае медицинских противопоказаний;
6.7. Предоставлять работникам:

-ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда;
-выплаты компенсационного характера к должностному окладу.
6.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комиссиях по охране труда состояние охраны труда в МАДОУ и информировать работников о принимаемых мерах в этой области. организовать совместно с профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

Работники обязуются:
6.9. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).
6.10. Каждый работник имеет право на:
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказа от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

Права и обязанности организаций в области пожарной безопасности
6.11. Руководители организации имеют право:
- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.
6.12. Руководитель организации обязан:
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в МАДОУ и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7. Гарантии прав первичной профсоюзной организации МАДОУ и ее членов

Стороны договорились о том, что:

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МАДОУ определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников образования и науки РФ и реализуются с учетом коллективного договора МАДОУ.

7.2. Руководитель МАДОУ обязан соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации МАДОУ, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в МАДОУ.

7.3. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассмотреть по существу предложения профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

7.4. При наличии письменных заявлений членов профсоюза МАДОУ работодатель обязан ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.5. Перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия первичной профсоюзной организации МАДОУ, членами которой они являются.

7.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации МАДОУ, допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации

МАДОУ, членами которой они являются, а руководителя (его заместителя) первичной профсоюзной организации МАДОУ - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
7.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации МАДОУ или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение.
7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза.

8. Обязательства первичной профсоюзной организации МАДОУ.

Первичная профсоюзная организация МАДОУ обязуется:
8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
8.3. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работником пособий по обязательному социальному страхованию.
8.4. Своевременно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.
8.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении - реализацию мероприятий по улучшению охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:
- компенсация работникам оплаты занятий спортом в секциях (при наличии финансирования);
- участие в физкультурных спортивных мероприятиях, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплексов «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК для занятий спортом:
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря (при наличии условий и финансирования);
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом (при наличии условий и финансирования);
- проведение физкультурно-спортивных мероприятий, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.
8.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
8.7. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

9. Заключительные положения.

Стороны договорились:

9.1. На период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и организацию коллективных действий по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их полного выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению настоящего коллективного договора, они разрешаются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

9.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами и их уполномоченными представителями.

9.4. В целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора представлять сторонам необходимую информацию в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Дополнения или изменения в действующий Коллективный договор вносятся совместно решением работодателя и профсоюзного комитета и утверждаются совместным решением сторон, подписавших Коллективный договор.

Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 присмотра и оздоровления»	Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29 присмотра и оздоровления»
_____ (И.В.Лавриненко)	_____ (Э.И.Бронзова)
«_____» _____ 2023г.	«_____» _____ 2023г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА. ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	00F7BA76882EC1F9B3627F958F521EF5F4
Владелец:	Лавриненко Инна Владимировна, заведующий
Срок действия:	Действителен с: 07.03.2023 10:42:00 UTC+03 Действителен до: 30.05.2024 10:42:00 UTC+03
Дата и время создания ЭП:	15.03.2023 16:12:00 UTC+03

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
листов 15 (пятнадцать)
Дата « 03 » марта 20 23 г.
Заведующий МАДОУ № 29
Лавриненко/Лавриненко И.В./