КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14» муниципального образования Кандалакшский район
на 2022-2025г.г.

От работодателя:	От работников:
Заведующий МБДОУ № 14	Председатель ППО МБДОУ № 14
муниципального образования	муниципального образования
Кандалакшский район	Кандалакшский район
Ломакина	Петрук
Ломакина Н.М.	Петрук Е.В.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный номер 22/2022 от
«08» 02 2022г.

Уведомительная регистрация коллективных договоров

184020 Россия
Мурманская обл.,
Кандалакшский район
п.г.т. Зеленоборский
ул. Заводская д. 28

Коллективный договор принят на
общем собрании трудового коллектива
«28» января 2022г. протокол №1

1

С О Д Е Р Ж А Н И Е

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	5
3	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
4	Рабочее время и время отдыха	8
5	Оплата и нормирование труда	11
6	Гарантии и компенсации	13
7	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	16
8	Охрана труда и здоровья	17
9	Обязательства Профсоюза	19
10	Гарантии профсоюзной деятельности	21
11	Льготы и гарантии членов профсоюза	22
12	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	23

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №14».

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор руководствуются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Конституцией РФ;
- Федеральным законом № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»;
- трёхсторонними и отраслевыми соглашениями;
- локальными нормативными актами образовательной организации.

1.3. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства, определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация), и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, достижения наиболее эффективного управления организацией.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: представитель **работодателя** – руководитель образовательного учреждения – заведующий (далее – работодатель) и **работники** образовательной организации, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя ППО (далее – Профсоюз).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Профсоюз признаёт право работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определённые действующим законодательством.

1.7. Профсоюз признаёт свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, создание хорошего морально-психологического климата в организации.

1.8. Работодатель признаёт Профсоюз - полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), участия в управлении организацией (ст.53 ТК РФ), рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом (ст.30, ст.31 ТК РФ). Защита Профсоюзом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной организации Профсоюза через бухгалтерию организации.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 3 дней после его подписания, Работодатель и Профсоюз обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 1 года.

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.20. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.21. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора осуществляется в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Положение об оплате труда работников;
3) Соглашение по охране труда;
4) Другие локальные нормативные акты.

1.23. Стороны определяют следующие формы управления ДОО непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ.

2. Трудовой договор

Стороны исходят из того:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. В случае предстоящих изменений определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или воспитанников, проведение эксперимента) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется:

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

2.5.2. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.58, 59 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, уставом организации, и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью организации.

2.8. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения числа групп или количества воспитанников;
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника (п. 3 ст. 99 ТК РФ).

2.11. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года возможно в случае изменения направленности групп (общеразвивающей направленности на комбинированную, комбинированной – на общеразвивающую) в связи с получением воспитанниками статуса «ребенок с ограниченными возможностями здоровья» по заключению ПМПК (или прекращением действия заключения ПМПК), и на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны определили, что:

3.1. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюз в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.3. 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 учётом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

3.4. Представители первичной профсоюзной организации приказом работодателя включаются в комиссию по проведению мероприятий, связанных с увольнением работников, членов Профсоюза организации по инициативе работодателя.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;
- неосвобождённые председатели первичной профсоюзной организации;
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- члены профсоюза;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации в соответствии со статьями 178, 180, 318 ТК РФ.

3.5.3. Работникам, высвобождённым из ДОО в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется «**Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 14»** (ст.91 ТК РФ), условиями трудового договора, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.2. Для руководящих работников образовательной организации, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

4.1.3. Для педагогических работников организации устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.1.4 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

- воспитатель группы – 36 часов в неделю,
- воспитатель групп комбинированной и компенсирующей направленности – 25 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю,
- учитель – логопед - 20 часов в неделю,
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю,
- педагог дополнительного образования – 36 часов в неделю,
- педагог-психолог – 36 часов в неделю.

4.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст.93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, ст.125 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

При наличии финансовых возможностей учреждения, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая **28** календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в течение 2 лет подряд не допускается.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ

Название должностей	Количество дней дополнительного отпуска	Основание для предоставления дополнительного отпуска	Основание

Начальник хозяйственного отдела	до 3-х календарных дней	ненормированный рабочий день	Ст.119 ТК РФ

4.3.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – **до 35** календарных дней в году;
- родителям, жёнам, 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 ст.128 ТК РФ;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – **до 14** календарных дней в году;
- работающим инвалидам - **до 60** календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (детей работника), смерти близких родственников – **до 5** календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

4.3.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, помимо указанных в статьях 128, 263, 286 ТК РФ, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства **до 5** календарных дней;
- в связи с регистрацией брака детей работника **до 5** календарных дней;
- с поступлением ребенка в 1 класс (1 сентября) – **1** календарный день;
- день последнего звонка детей – выпускников (9, 11 класс) – **1** календарный день;
- для проводов детей в армию – **1** календарный день;

4.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые **10** лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до **1** года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации. Очерёдность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты из внебюджетных средств и другие вопросы определяются Уставом образовательной организации, Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года", ст.335 ТК РФ

4.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации (ст. 335 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.6. Один раз в два года работникам, несовершеннолетним детям (неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновлённым) оплачивается проезд к месту использования

отпуска и обратно любым видом транспорта (кроме такси) независимо от времени и места использования отпуска. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно установлено в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 28.06.2016г. №762 «Положение о компенсации расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в учреждениях и организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета муниципального образования Кандалакшский район, и неработающим членам их семей» и в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 20.11.2017г. №1242 «О внесении изменений в Положение о компенсации расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска…», с учётом изменений от 21.12.2018 № 1738, от 07.10.2019 №1239.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении (ст.325 ТК РФ).

4.7 Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). Данный перерыв в рабочее время не включается.

4.8 Установить следующим категориям педагогических работников групп комбинированной направленности дополнительно 14 календарных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску в зависимости от фактически отработанного времени с детьми с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»:

- воспитателям;
- музыкальному руководителю;
- инструктору по физическому воспитанию;
- педагогу- психологу.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Стороны исходят их того, что

5.1.1 Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, **«Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14» муниципального образования Кандалакшский район.**

5.1.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются дни 10 и 25 число каждого месяца: 25 число текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца (аванс), 10 число месяца, следующего за расчетным - заработная плата за вторую половину месяца или в день получения средств на счета. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчётных листков).

Заработная плата перечисляется работнику на банковскую карту, в некоторых случаях на расчётный счёт в отделении банка работника. Работодатель оплачивает банковские услуги по перечислению на пластиковую карту и снятию с неё денежных средств работниками.

5.1.3 Вновь принятым и вышедшим из отпуска работникам выплаты начисляются не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда и не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации, Положением о стимулировании и премирование работников организации.

5.1.5. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.6. При выполнении работниками обязанностей временно отсутствующего работника, другой дополнительной работы по поручению работодателя, оплата за неё производится на основании приказа и письменного соглашения между работником и работодателем.

5.1.7. Работникам ДОУ за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника производится доплата: не менее чем в полуторном размере – за первые 2 часа работы, и не менее чем в двойном размере – за последующие часы работы.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере, по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда вышеуказанных работников устанавливаются трудовым договором (ст.147 ТК РФ) в соответствии со специальной оценкой условий труда.

5.1.9. Выплаты работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании соглашения сторон в соответствии законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст.149 ТК РФ).

Оплата труда в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 % к окладу по сравнению с работой в нормальных условиях.

5.1.10. Командировочные расходы оплачиваются работникам в размерах, установленных Правительством РФ, Постановлением Мурманской области, Постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район.

5.1.11 Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПиН, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты. (статья 151 ТК РФ).

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой 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, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта (ст.236 ТК РФ).

5.2.2. Предупреждать работников персонально под расписку не позднее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда (ст. 74 ТК РФ).

5.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

5.2.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия, эпидемии и др.).

5.2.5. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

6. Гарантии и компенсации

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности (ФЗ от 16.12.2019г. № 439-ФЗ, статья 66.1 ТК РФ) при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. 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 ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- в случае возобновления педагогической работы после ухода на пенсию.

6.2.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

6.2.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной

комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.2.6. выплачивать педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременное пособие в размере трёх должностных окладов при окончательном расчёте;

6.2.7. выплачивать педагогическим работникам ежегодно разовую материальную помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада) по их заявлению;

6.2.8. выплачивать педагогическим работникам, специалистам и младшим воспитателям организации, работающим в сельской местности и посёлках городского типа, 25 % к окладу за работу в сельской местности.

6.2.9. выплачивать заработную плату работников, имеющих статус педагога - молодого специалиста в соответствии с Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО "О социальной поддержке педагогических работников государственных областных организаций Мурманской области, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей и специалистов государственных областных образовательных организаций Мурманской области и государственных областных организаций Мурманской области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40500 руб. (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера).

6.2.10. выплачивать меры социальной поддержки:

- педагогу – молодому специалисту: единовременное пособие при трудоустройстве в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу;

- материальная помощь медицинским работникам - ежегодно в размере 0,4 должностного оклада, материальная помощь к отпуску – в размере – 0,6 должностного оклада (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются)

- медицинскому работнику – молодому специалисту: единовременное пособие при трудоустройстве на работу впервые после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются). Выплата единовременного пособия врачам производится после окончания интернатуры при устройстве по основному месту работы;

- медицинским работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) – единовременное пособие в размере 3 должностных

окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

- медицинским работникам за непрерывный медицинский стаж процентная надбавка к должностному окладу в размере:
- при стаже работы от 0 до 3 лет – 30%
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 35%
- при стаже работы от 5 лет и более – 40%.

6.2.11. производить изменения размеров заработной платы (должностных окладов):

- при увеличении выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения.

6.2.12. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха в соответствии с Рекомендациями, подготовленными и утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол N 9 согласно поручению Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства РФ 20 октября 2021г. (ст. 8, 22, 41 ТК РФ).

6.2.13. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель с учётом мнения Профсоюза (ст.196 ТК РФ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

7.1.2. Повышение квалификации педагогических работников проводить не реже, чем один раз в три года.

7.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

7.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, ст.174. ст.175, ст.176 ТК РФ.

7.1.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (ст.49 ФЗ «Об образовании в Российской федерации»)

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что совместно работодатель и Профсоюз обязуются:

8.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права заключить **соглашение по охране труда** с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц **(Приложение №1)**.

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

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

8.1.5. 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 г. № 580н.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний по охране труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

8.1.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать периодические инструктажи работников ДОУ по охране труда в сроки, определённые государственными нормативными требованиями охраны труда.

8.1.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа… за счёт учреждения.

8.1.10. Обеспечить приобретение и выдачу за счёт средств учреждения специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей **(Приложение №2)**.

8.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя ст. 221 ТК РФ.

8.1.12. Обеспечивать обязательное медицинское страхование всех работающих, для которых данное учреждение является основным местом работы.

8.1.13. Сохранять место работы и средний заработок за работниками ДОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ст.220 ТК РФ.

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

8.1.15. Обеспечить разработку и утверждение новых инструкций по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом ст. 212 ТК РФ (приказ Минтруда от 29.10.2021 № 772н).

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

8.1.17. Обеспечить в организации работу комиссии по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Обеспечивать полноценное исполнение ст.212 ТК РФ «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда», ст.213 ТК РФ «Медицинские осмотры».

8.1.19. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.

8.1.20. Обеспечить функционирование СУОТ (системы управления охраной труда) на основе Положения об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СУОТ) в образовательной организации и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить:

8.2.1. - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по территориальному Соглашению и КД образовательных организаций – по согласованию);

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов (ст. 214 ТК РФ).

8.2.2. - проведение оценки профессиональных рисков, организовать работу по учёту и регистрации микротравм;

8.3. Работники обязуются:

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

8.3.3. 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.

8.3.4. 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.

8.3.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), ст. 214 ТК РФ

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

9. Обязательства Профсоюза

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с Администрацией 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.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и (или) сведений о трудовой деятельности, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (ФЗ от 16.12.2019г. № 439-ФЗ, статья 66.1 ТК РФ).

9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

9.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст.86 ТК РФ.

9.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

9.1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.1.8. Совместно с райкомом профсоюза организовывать санаторно-курортное оздоровление работников ДОУ, своевременно направлять заявки на получение путёвок.

9.1.9. Участвовать в работе комиссий организации по проведению специальной оценки условий труда.

9.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ.

9.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

9.1.12. Совместно с работодателем вести учёт работников, нуждающихся в жилье, выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед администрацией п.г.т. Зеленоборский и района.

9.1.13. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

9.1.14. В соответствии с «Положением о материальной помощи членам профсоюза» оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников;
- тяжёлого материального положения.

9.1.15. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.1.16. Совместно с работодателем организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; создание комфортно-деловых условий для работников и воспитанников.

9.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОО для членов профсоюза.

9.1.18. При необходимости, представлять интересы организации и её работников в вышестоящих органах управления образования.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных свобод и прав, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, право пользоваться средствами связи и оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт Профсоюза членских профсоюзных взносов из зарплаты работников – членов профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка выплаты средств не допускается.

10.1.6. Работодатель из фонда доплат и надбавок организации производит ежемесячные выплаты не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации за работу в Профсоюзе, как работу не входящую в круг основных обязанностей, сложность (интенсивность) работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий в интересах трудового коллектива, осуществление контроля над соблюдением социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации, выполнение коллективного договора и соглашения по охране труда, создание в коллективе благоприятного психологического климата в размере от **10**% должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

10.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, пленумов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учёбу.

10.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, СОУТ, охране труда, социальному страхованию…

10.1.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя ст. 82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам ст.99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части ст.105 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни ст.113 ТК РФ;
- очерёдность предоставления отпусков ст.123 ТК РФ;
- массовые увольнения ст.180 ТК РФ;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём ст.101 ТК РФ;
- утверждение «Правил внутреннего трудового распорядка» ст.190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда ст.218 ТК РФ;
- установление надбавок к заработной плате работников за вредные и иные особые условия труда ст.147 ТК РФ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время ст.154 ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения ст.193, 194 ТК РФ.

10.1.12. Членам Профсоюза, не освобождённым от основной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в период с сентября по май: председателю ППО – из расчёта 1 день в месяц, членам ПК- из расчёта 1 день в 3 месяца.

11. Льготы и гарантии членов профсоюза.

11. Работники – члены профсоюза имеют право на:

11.1. регистрацию в федеральной бонусной программе «Профкардс» и на получение бонусов и скидок;

11.2. Пользование услугами кредитно – потребительского кооператива «Доверие».

11.3. Получение материальной помощи членам профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи ППО МБДОУ №14, Положением о материальной помощи районного и областного комитетов профсоюза.

11.4. Представление членов профсоюза к наградам ФНПР, отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, областной, районной организаций профсоюза.

11.5. Оформление документов на награждение ведомственными знаками отличия в труде.

11.6. Награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни первичной организации профсоюза.

11.7. Возможность получения путёвок на отдых и в санатории на льготных условиях.

11.8. Получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

11.9. Бесплатные юридические консультации специалистов профсоюзных органов.

11.10. Оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха и других обязательств, предусмотренных коллективным договором.

11.11. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза, и принятие по ним мер в месячный срок.

11.12. Бесплатную защиту членов профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам.

11.13. Реальную помощь при задержке выплаты заработной платы, возмещения расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организации.

11.14. Гарантированную защиту при расследовании несчастного случая в организации.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.1.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.5. 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.

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

12.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение **3** лет со дня подписания.

12.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:	**От работников:**
Заведующий МБДОУ № 14 муниципального образования Кандалакшский район	Председатель ППО МБДОУ № 14 муниципального образования Кандалакшский район
_____	_____
подпись	подпись
Ломакина Н.М.	Петрук Е.В.

М.П.

Дата подписания «____»_____2022г.

Приложение №1

«Соглашение по охране труда»

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ №14

муниципального образования Кандалакшский район

заключили настоящее соглашение о том, что в период с 1 января 2022г. по 1 января 2023г. будут выполнены следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сумма в рублях	Сроки выполнения	Ответственные
1.	Ежедневный визуальный осмотр групп, здания детского сада, прилегающих территорий		ежедневно	начальник хоз. отдела дворники, воспитатели
2.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры		ежедневно	начальник хоз. отдела рабочий по обслуживанию здания
3.	Проверка наличия инструкций по охране труда на всех рабочих местах		август февраль	воспитатели уполномоченный по охране труда
4.	Проведение испытания и приёмка в эксплуатацию спортивного инвентаря в зале для физкультурных и музыкальных занятий		август	заведующий, председатель ПК, уполномоченный по охране труда
5.	Проверка состояния оборудования игровых и спортивных площадок на территории ДОУ		ежедневно	заведующий, председатель ПК, уполномоченный по охране труда
6.	Регулярная проверка питьевого режима.		ежедневно	заведующий старшая медсестра
7.	Замена посуды - кастрюль, вёдер, крышек, мисок, тарелок и чашек со сколами	50000 рублей	в течение года	начальник хоз. отдела

8.	Контроль за состоянием системы тепловодо-снабжения, своевременное устранение неисправностей		ежедневно	начальник хоз. отдела
9.	Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях		в течение года	начальник хоз. отдела рабочий по обслуживанию здания
10.	Систематическое проведение в течение учебного года инструктажей по охране труда		раз в квартал	заведующий начальник хоз. отдела
11.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	2000 рублей	ежемесячно	медсестра
12.	Регулярный осмотр и ремонт мебели		ежедневно	начальник хоз. отдела рабочий по обслуживанию здания
13.	Контроль за функционированием тревожной сигнализации		ежедневно	заведующий начальник хоз. отдела
14.	Прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников ДОУ	170000 рублей	раз в год	заведующий, старшая медсестра
15.	Проведение замеров сопротивления изоляции эл. сети и заземления электрооборудования	25000 рублей	раз в 3 года	заведующий начальник хоз. отдела
16.	Проведение проверок и обследования технического состояния оборудования, стиральных машин, центрифуг		ежемесячно	заведующий начальник хоз. отдела

17.	Контроль за соблюдением техники безопасности, пожарной безопасности на рабочих местах		ежедневно	заведующий начальник хоз. отдела
18.	Осуществлять контроль за своевременным сбрасыванием снега и льда с кровли здания		весенне-зимний период	заведующий начальник хоз. отдела дворник
19.	Посыпание песком дорожек, крылечек в период гололёда		октябрь-апрель	начальник хоз. отдела дворник сторожа
20.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	50000 рублей	в течение года	начальник хоз. отдела заведующий
21.	Осуществление систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований законодательства по охране труда в ДОУ через 3-х ступенчатую систему контроля		раз в квартал	заведующий начальник хоз. отдела уполномоченный по охране труда председатель ПК
22.	Проведение практических тренировок со всеми участниками образовательного процесса по обеспечению быстрой и безопасной эвакуации воспитанников и работников ДОУ		май октябрь	заведующий ответственный по ГО и ЧС
23.	Ознакомление при приёме на работу работников с требованиями охраны труда		в течение года	заведующий начальник хоз. отдела
24.	Завоз песка для замены песка в песочницах, для		май	начальник хоз. отдела

	подсыпки территории ДОУ во время гололёда			
25.	Озеленение и благоустройство территории ДОУ, высадка рассады на газонах		май-июнь	старший воспитатель
26.	Косметический ремонт групп, зала, пищеблока	20000 рублей	июль	начальник хоз. отдела
27.	Внедрение в производство более совершенных технологий (новой техники) с целью создания здоровых и безопасных условий труда – приобретение: - слайсер для нарезки хлеба; - очиститель воздуха – вытяжка на кухню	40000 рублей 4000 рублей	в течение учебного года	заведующий начальник хоз. отдела
28.	Капитальный ремонт веранд		по мере поступления средств	заведующий начальник хоз. отдела
29.	Ремонт металлических ограждений, построек для игр, спортивных упражнений на территории ДОУ		в течение учебного года	начальник хоз. отдела рабочий по обслуживанию здания
30.	Приобретение нового оборудования: -стола-тумбы из нержавейки для пищеблока; -стеллажа для хранения посуды из нержавейки; -электронных весов для склада	30000 рублей 25000 рублей 10000 рублей	в течение учебного года	заведующий начальник хоз. отдела
31.	Проводить расследование несчастных случаев с работниками и воспитанниками		в течение учебного года	заведующий
32.	Смена материалов на стенде по охране труда		ежемесячно	председатель ПК уполномочен. по охр.труда

Приложение №2

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение спецодеждой
и типовые нормы бесплатной выдачи работникам
смывающих средств

Приложение №2 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств»

В соответствии с Приказом Минтруда России от 12.01.2015г. № 2Н «О внесении изменений в межотраслевые правила обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утверждённые приказом Министерства здравоохранения и соц. развития России от 01.06.2009г. №290 Н

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма в год
Заведующий	Халат х/б	1
Медсестра	Халат х/б, шапочка х/б Резиновые перчатки	по 1 2 пары
Воспитатель	Халат х/б светлый	1
Помощник воспитателя	Халат х/б тёмный, фартук х/б Косынка х/б Перчатки резиновые	по 2 2 1
Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые	1 6 пар
Повар	Куртка белая х/б, юбка светлая х/б Фартук белый х/б, колпак х/б или косынка Тапочки на нескользящей подошве	по 1 по 1 1
Кухонная рабочая	Куртка белая х/б, косынка или шапочка х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой или клеёнчатый	по 1 1
Машинист по стирке белья	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 1 4 пары 1

Дворник	Костюм х/б для защиты от загрязнений Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимняя куртка на утеплённой подкладке Валенки	1 4 пары 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года
Начальник хоз. отдела	Халат х/б Косынка х/б	1 1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Халат х/б Перчатки с полимерным покрытием	1 4 пары

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств
(В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 23.11.2017) Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма на 1 работника в месяц
Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Для работ, связанных с легкосмываемыми загрязнениями	200гр мыло туалетное или 250 мл Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
Защитные средства Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Для работ с водными растворами и водой	100мл

Прокумеровано
30 листов (тридцать листов)
Председатель ППО
Петрук (Петрук Е.В.)