


Управление образования администрации ЗАТО г. Североморск
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 30»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


на 2021 – 2024 годы

Дата вступления в силу коллективного договора « 24 » 12 2021 года

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
ЗАТО г. Североморск д/с № 30

 Чухина О. В.
« 24 » 12 2021 г.

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ ЗАТО

г. Североморск д/с № 30
 Бобрович М.Н.
« 24 » 12 2021 г.

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

(указать наименование органов) **МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Регистрационный № 198/2021 от « 24 » 12 2021 года.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)



Содержание

№ п/п	Разделы	Страница
I.	Общие положения	3
II.	Трудовой договор	5
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	16
V.	Рабочее время и время отдыха	17
VI.	Система оплаты труда работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30	25
VII.	Социальные льготы, гарантии, компенсации	32
VIII.	Условия и охрана труда	35
XI.	Формирование основ безопасности жизнедеятельности в условиях дошкольного образовательного учреждения	40
X.	Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	44
XI.	Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением	46
XII.	Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи	49
XIII.	Меры защиты персональных данных работников учреждения	50
XIV.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	51
XV.	Приложения	53

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между **Работодателем** Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 30» в лице *заведующего* и **Работниками** Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 30» в лице *председателя первичной профсоюзной организации* и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении ЗАТО г. Североморск «Детский сад № 30» (далее по тексту МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключен с целью определения и регулирования социально-трудовых отношений и профессиональных интересов работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30, создания благоприятных условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) (*ст. 40, 41 ТК РФ*);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством. Любые действия, ухудшающие условия труда, по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми (*ст. 9 ТК РФ*).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице ее представителя – заведующего МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30;
- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания.

1.7. **Стороны**, признавая принципы социального партнёрства, обязуются:

1.7.1. **Работодатель:**

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней (может быть указан иной разумный срок) со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.7.2. **Профсоюзный комитет:**

- содействовать эффективной работе МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке

участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (*ст.53.1. ТК РФ*).

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (*ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30;

- реорганизации организации в форме преобразования;

- расторжения трудового договора с руководителем организации

(*ст. 43 ТК РФ*).

1.11. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, преобразования МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При ликвидации МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (*ст.44 ТК РФ*);

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

II. Трудовой договор

2.1. **Стороны договорились** о том, что:

- перед допуском работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме;

- содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором;

- 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора;
- содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора;
- приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключающих трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника, идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- предоставляемая должность;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- дата вступления договора в силу (дата начала работы), а в случае, когда заключается срочный трудовой договор – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- права работника;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если у данного работника он отличается от общих правил);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с:

- Уставом МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- Положением об оплате труда работников;
- Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положением о защите персональных данных работников;
- инструкциями по охране жизни и здоровья детей, при обнаружении предмета, похожего на взрывное устройство, о действиях сотрудников при приеме сообщений, содержащих угрозы террористического характера по телефону или письменно, по ведению телефонного разговора при угрозе террористического акта, о действиях сотрудников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 при возникновении террористического акта, по пожарной безопасности, по охране труда.

2.5. Трудовой договор с работниками МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных *ч.1 ст. 59 ТК РФ*, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со *ст. 65 ТК РФ*.

2.7. В соответствии со *ст. 70 ТК РФ* работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев. Работникам, принимаемым на должности заместителя заведующего и заведующего по АХЧ, устанавливается испытательный срок 6 месяцев. По инициативе работодателя испытательный срок может быть сокращён.

2.8. В период испытания на работника распространяются все нормативно-правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 ТК РФ).

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив об этом работника не менее чем за три дня в письменной форме с указанием причин (ст.71 ТК РФ).

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены по соглашению сторон и в письменной форме, только в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 57, 60 ТК РФ; гл. 12 ТК РФ).

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Трудовой договор с работником, может заключаться (ст.58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ (на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; на время болезни, нахождения в отпуске по уходу за ребенком основного работника), а также в других установленных ТК РФ и федеральными законами случаях.

2.13. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (с пенсионерами по возрасту; с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству, и др.), а также в других установленных ТК РФ и федеральными законами случаях. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, срок действия трудового договора.

2.14. Если работник уже состоит в трудовых отношениях с работодателем, то необходимо оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий (существенных условий) трудового договора (п. 5 рекомендации 167н) по следующим основаниям. В соответствии с разделом 4 программы в эффективном контракте в отношении работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности и деятельности, для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

2.15. Уменьшение или увеличение работы в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя (согласие работника не требуется) в случаях:

- сокращения количества групп;

- простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или окончания этого отпуска;

- прекращение трудового договора с работающим по совместительству, если на его место принимается работник, для которого эта работа будет являться основной.

2.15. Перевод работника на другую работу, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации осуществляется с его письменного согласия, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (*ст. 73 ТК РФ*). Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (*ст. 72.1 ТК РФ*).

2.16. Работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (*ст. 72 ТК РФ*).

2.17. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (*ст. 72.2 ТК РФ*).

2.18. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.19. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам

экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 2 настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (*ст. 72.2 ТК РФ*).

2.20. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) может быть осуществлен по письменной просьбе работника или с его письменного согласия, при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (*пункт 5 части первой ст. 77 ТК РФ*).

2.21. Не требует согласие работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения, определенных сторонами условий трудового договора (*ст. 72.1 ТК РФ*).

2.22. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (*ст. 71, 77- 81 ТК РФ*).

2.24. **Основаниями прекращения трудового договора являются:**

- 1) соглашение сторон (*ст. 78 ТК РФ*);
- 2) истечение срока трудового договора (*ст. 79 ТК РФ*), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения);
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (*ст. 80 ТК РФ*);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (*ст. 71 и 81 ТК РФ*);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (*ст. 77 ТК РФ*);

б)отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (*ст.75 ТК РФ*);

7)отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*ч.4 ст.74 ТК РФ*);

8)отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (*части третья и четвертая ст.73 ТК РФ*);

9)отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (*часть первая ст. 72.1 ТК РФ*);

10)обстоятельства независящие от воли сторон (*ст.83 ТК РФ*);

11)нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (*ст. 84 ТК РФ*).

2.25. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (*ст.336 ТК РФ*).

2.26. К педагогической деятельности допускаются лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой и средней тяжести. Такие лица могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.27. В соответствии со *статьей 331.1. ТК РФ* работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй *статьи 331 ТК РФ*. Отстранение производится на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.28. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не

работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом, сохранялось место работы, (должность) (ст.84.1 ТК РФ).

2.29. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 84.1 ТК РФ).

2.30. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст.140 ТК РФ, ст. 84 ТК РФ.

2.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель анализирует кадровый состав, принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качество кадрового потенциала дошкольного образовательного учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать уровень профессионального образования педагогических работников по профилю педагогической деятельности, не реже чем один раз в три года (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» ст.47»).

3.3.2. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (*ст. 174 ТК РФ*).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (*ст. 173 ТК РФ*).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовка кадров высшей квалификации (*ст. 173.1 ТК РФ*).

3.3.6. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (*ст. 177 ТК РФ*).

3.3.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (*ст. 173 ТК РФ*).

3.3.8. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50% от стоимости проезда (*ст. 174 ТК РФ*).

3.3.9. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (*ст. 196 ТК РФ*).

3.3.10. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*ст. 196 ТК РФ*).

3.3.11. При направлении работодателем работника на прохождения независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (*ст. 196 ТК РФ*).

3.3.12. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (*ст. 197 ТК РФ*).

3.4. Выявлять потенциальные возможности педагогических работников, в целях установления соответствия уровня квалификации требованиям предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады.

3.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории.

3.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно дошкольным образовательным учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

3.7. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

3.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет:

3.8.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

3.8.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (*ст. 82 ТК РФ*).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным *п. 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ* производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со *ст. 373 ТК РФ*.

4.1.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с *п. 3 части 1 статьи 81 ТК РФ*, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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*).

4.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным: при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой отечественной войны и инвалидам войны по защите отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (*ст. 179 ТК РФ*);
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.2.3. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера в связи с ликвидацией организации (*п.1 ч.1 ст. 81 настоящего Кодекса*) либо с сокращением численности или штата работников организации предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (*ст. 318 ТК РФ*).

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3. **Работодатель берет обязательства по:** проведению с профсоюзными комитетами консультаций по предоставлению им социальных гарантий в зависимости от источников финансирования.

4.4. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ним отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в профсоюзе.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. **Стороны** пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30;
- графиком сменности, утверждаемыми работодателем (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (*ст.91 ТК РФ*).

5.1.1. В МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота, воскресенье.

5.1.2. Режим работы МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 с 07.15 до 19.15.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ

ЗАТО г. Североморск д/с № 30 устанавливается продолжительность рабочего времени: для женщин – 36 часов в неделю; для мужчин – 40 часов в неделю.

5.1.4. Для педагогических работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (*ст. 333 ТК РФ*).

5.1.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

- воспитателям, педагогу-психологу – 36 часов;
- воспитателям логопедической группы – 25 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа;
- инструктору по физической культуре – 30 часов;
- учителю-логопеду – 20 часов;
- учителю-дефектологу – 20 часов.

5.1.6. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в день для каждого воспитателя. Либо замены каждым воспитателем в течении этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

5.1.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (*ст. 93 ТК РФ*).

5.1.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*ст. 92 ТК РФ*):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда третьей или четвертой степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.1.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых *ст. 113 ТК РФ*, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

5.1.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.11. По желанию работника, с его письменного заявления, он может, за пределами своего рабочего времени, работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30.

5.1.12. Работодатель имеет право в порядке, установленном *ст. 97 ТК РФ*, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (*ст. 99 ТК РФ*);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (*ст. 101 ТК РФ*).

5.1.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия, в случаях предусмотренных *ст.*

99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем, графиками сменности.

5.1.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, младшим воспитателям возможность приёма пищи в рабочее время, одновременно с воспитанниками (в период приема пищи детьми).

5.1.16. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворникам) предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (*ст.109 ТК РФ*).

5.1.17. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (*ст.103 ТК РФ*).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.1.18. Работа в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Ночное время – с 22 часов до 06.00 часов (всего 8 часов). Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (*см.104 ТК РФ*).

5.1.19. Очерёдность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*см.123 ТК РФ*).

5.1.20. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (*см.123 ТК РФ*).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части.

5.1.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев (*см.122 ТК РФ*).

5.1.22. До истечения 6-ти месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (*см.122 ТК РФ*):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

5.1.23. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных у данного работодателя (*см.122 ТК РФ*).

5.1.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (*см. 125 ТК РФ*). Такой отзыв может иметь место по производственным причинам. Отзыв из отпуска оформляется приказом работодателя, в котором по

договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.1.25. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.26. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.27. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить работодателя о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно.

5.1.28. В случае изменения обстоятельств, о сроках выхода из отпуска, работник обязан сообщить о причинах не выхода об этом письмом, телеграммой до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

5.1.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если до этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

5.1.30. Очередной ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться до истечения текущего рабочего года

5.1.31. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков

5.1.32. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (*ст.286 ТК РФ*).

5.2. **Работодатель** обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст.117 ТК РФ*;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со *ст. 119 ТК РФ*;
- за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (*ст. 321ТК РФ*);

5.2.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (*ст. 120 ТК РФ*).

5.2.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (*ст.120 ТК РФ*).

5.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.2.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (*ст. 128 ТК РФ*) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства до -14 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

5.2.6. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалиста или программы магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (*ст. 173 ТК РФ*):

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней.

5.2.7. Работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней (*ст. 174 ТК РФ*).

5.2.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

5.2.9. Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют лица осуществляющие уход за детьми (*ст. 263 ТК РФ*):

- работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет;
- отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери (до 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску).

Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц,

которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленные федеральными законами.

5.2.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера на время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно;

- работникам, работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (*ст. 286 ТК РФ*).

5.2.11. Согласно Основам законодательства РФ об охране здоровья граждан отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в году может оформляться по просьбе работника в случае его болезни без предъявления медицинских документов (*ст. 20 Основ по охране здоровья*).

5.2.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых учредителем.

5.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми актами.

VI. Система оплаты труда работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30

6.1. Система оплаты труда работников в МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

6.2. Система оплаты труда охватывает не только размеры оплаты труда и ее составные части, но и механизмы их определения.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

6.3. Штатное расписание образовательной организации определяет руководитель и ежегодно его утверждает в пределах фонда оплаты труда

6.3.1. Фонд оплаты труда, включая объем средств на компенсационные выплаты учреждение определяет самостоятельно в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

6.3.2. Учреждение вправе самостоятельно:

- формировать бюджет;
- распределять бюджет по статьям расходов, в том числе определять размер фонда оплаты труда.

6.4. В соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим договором и приложениями к договору применяются следующие формулировки:

6.4.1. **Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

6.4.2. **Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

6.4.3. **Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

6.4.4. **Компенсационные выплаты** - фиксированные доплаты к должностному окладу (ставки заработной платы) работника за работу характера за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.4.5. **Стимулирующие выплаты** – ежемесячные надбавки к заработной плате, выплачиваемые за достижения работником установленных показателей качества, результативности, эффективности их труда. Установление соответствующих показателей стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения отражены в положении об оплате труда работников учреждения, локальных

нормативных актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителем и работниками учреждения.

6.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

Принцип 1. Объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

Принцип 2. Предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

Принцип 3. Адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

Принцип 4. Своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

Принцип 5. Справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Принцип 6. Прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.6. Оклады и ставки заработной платы по должностям работников – это гарантированная часть заработной платы.

6.7. Одним из ключевых направлений реформирования заработной платы работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 является установление зависимости вознаграждения от результатов труда.

6.8. Руководитель обязан создать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

6.9. Заработная плата каждого работника дошкольного образовательного учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных *ТК РФ (ст. 132 ТК РФ)*.

6.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

6.11. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (*ст. 135 ТК РФ*).

6.12. Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) должны быть закреплены в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ).

6.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 135 ТК РФ).

6.14. Уровень оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трёхсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

6.15. Должностные оклады педагогическим и другим работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 повышаются по следующим основаниям:

- по уровню профессиональной квалификационной группы;
- за специфику работы (работа в группе компенсирующей направленности: воспитателям; музыкальным руководителям; учителям – дефектологам; учителям – логопедам; младшим воспитателям на 20%);
- квалификационную категорию (для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию на 10%; для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую категорию на 15%).

Повышения к должностному окладу (ставке заработной платы) образует новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

6.16. Должностной оклад заместителей заведующего устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада заведующего.

6.17. В МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 предусматриваются и отражаются в договоре (дополнительном соглашении) с работником следующие выплаты компенсационного характера:

1). Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, которую обеспечивает руководитель Учреждения не реже одного раза в пять лет);
- в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2). Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами. (Приложение № 1).

6.18. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения.

6.19. Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными и (или) опасными условиями труда является заключение комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.20. Руководитель принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.22. Размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО г. Североморск.

6.23. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а именно:

1). Стимулирующие выплаты:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за достижение показателей эффективности деятельности;
- за квалификацию (высокую квалификацию);
- педагогу – молодому специалисту.

2). Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных, срочных или сложных работ;
- высоких достижений в профессиональной деятельности;
- единовременные премии.

6.24. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен при наличии фонда. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.25. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждения.

6.26. Стимулирование заведующего осуществляется на основании нормативно - правового акта Учредителя.

6.27. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, приказа заведующего МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 по результатам самооценки работников, а также по результатам, полученным по представлению руководителей структурных подразделений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30, а также внебюджетных средств (при их наличии), направленных учреждением на оплату труда работников.

6.28. Фонд оплаты труда работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и бюджета Муниципального образования ЗАТО г. Североморск.

6.29. В случае образования экономии фонда оплаты труда работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.30. Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели качества, результативности или эффективности работы, их критерии, а так же порядок начисления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для всех категорий (должностей) работников дошкольного образовательного учреждения.

6.31. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

6.32. Оплата труда медицинского работника учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.33. Заработная плата выплачивается работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 не реже чем через каждый полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается в установленный день - 24 (аванс), за вторую половину 09 следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

6.34. Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

6.35. При этом работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат, и удержаний. Заработная плата выдается в месте выполнения работы, либо перечисляется на указанный работником счет в сберегательном банке. Вновь устроенным работникам заработная плата производится в межрасчетные выплаты.

6.36. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источника этих выплат. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохранялся средняя заработная плата (*ст. 139 ТК РФ*).

6.37. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, определяются правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных трудовых отношений (*ст. 139 ТК РФ*).

6.38. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (*ст. 140 ТК РФ*).

6.39. Выдача заработной платы не полученной ко дню смерти работника выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (*ст. 141 ТК РФ*).

6.40. Исчисление отпускных и больничных листов производится из расчета среднего заработка с учетом доплат и надбавок стимулирующего характера. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за последние 12 календарных месяцев.

6.41. Работодатель обязуется обеспечивать:

- выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (*ст.136 ТК РФ*);

- выплаты при увольнении (*ст.80 ТК РФ*);

- выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки оклада за работу в ночное время – с 22.00 до 06.00;

6.42. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.43. Выборный орган первичной профсоюзной организации

6.45.1. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

6.45.2. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата педагога – молодого специалиста (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат) отработавших установленную законодательством Российской Федерацией месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже 40 500,00 рублей (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям). Молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший к работе в течение года с момента окончания учебного учреждения.

7.2. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при

поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждению профессиональных заболеваний.

7.3. Гарантии медицинского обеспечения для работников муниципальных учреждений устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления *(см. 323 ТК РФ)*.

7.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим 3-х и более детей дошкольного возраста, работникам, относящихся к категориям учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала льготную оплату за их присмотр и уход в МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 в соответствии с Постановлением Главы муниципального образования ЗАТО г. Североморск.

7.5. Ежемесячная выплата компенсации родительской платы за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательную программу дошкольного образования, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с Постановлением Правительства Мурманской области от 31.07.2013 № 431-ПП.

7.6. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районе Крайнего Севера *(см. 324 ТК РФ)*:

- работники МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30, неработающие члены их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) независимо от времени использования отпуска имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет бюджетных средств проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем *(см. 325 ТК РФ)*;

- работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом *(см. 326 ТК РФ)*;

7.15. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц работающих в муниципальных учреждениях устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления *(см. 325 ТК РФ)*.

7.16. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам заключившим трудовые договоры о работе в муниципальных учреждениях

устанавливаются нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления (ст.326 ТК РФ).

7.17. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

7.18. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам заключившим трудовой договор о работе в муниципальных учреждениях определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 168 ТК РФ).

7.19. Обеспечивает направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

7.20. Педагогические работники имеют:

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»)

7.21. Организует в учреждении общественное питание (комнату для приема пищи).

7.22. Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районе Крайнего Севера федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст.327 ТК РФ).

7.17. Стороны договорились о том, что выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.17.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.17.2. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования.

7.17.3. Содействует решению вопросов санаторно-курортного лечения.

7.17.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.17.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников дошкольного образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. В соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» **Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного

контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном *статьей 372 ТК РФ* для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.5. Работники МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 обязуются:

- 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 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 (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (*ст.214 ТК РФ*).

8.6. 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;
- отказ 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;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 219 ТК РФ).

8.7. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30.

8.8. Специальная оценка труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям *статьи 19 ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.* и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), число членов которой должно быть не четным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями *Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.*

8.9. Согласно, плана финансово-хозяйственной деятельности выделяются средства на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

8.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.11. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

8.12. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

8.12.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает

наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 220 ТК РФ).

IX. ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Вооружения работников психологическими и педагогическими знаниями в объеме, обеспечивающем понимания ими проблем личной, общественной и государственной безопасности в жизни и способов личной подготовки к их решению.

9.2. Развитие бдительности, осмотрительности, разумной осторожности и педагогической ориентированности (установки) на выявления и принятия во внимания различных негативных факторов при оценке угроз и опасностей, и преодолении их трудностей.

9.3. Повышение уровня своих знаний и навыков в обеспечении безопасности жизнедеятельности, уверенности в успешном преодолении трудностей, веры в успех при столкновении с опасными и неадекватными ситуациями.

9.4. Формирование привычек, навыков, умений, обеспечивающих успешные действия при решении вопросов личной и общественной безопасности, умение систематизировать знания по вопросам безопасности жизнедеятельности и эффективно применять их в повседневной жизни.

9.5. Формирование установок на совместные, согласованные действия при попадании в опасные ситуации, а также навыков и умений совместных действий и оказании само- и взаимопомощи.

9.6. Совершенствование правового, нравственного, эстетического, экономического и экологического понимания задач безопасности жизнедеятельности, формирование взглядов, убеждений, идеалов жизненной позиции, согласующихся с Декларацией прав человека и Концепцией национальной безопасности Российской Федерации.

9.7. Систематизировать работу по охране жизни и здоровья работников по таким направлениям, как предвидеть, научить, уберечь.

9.8. Обеспечение психологического благополучия и здоровья работников.

9.9. Установление эмоционального контакта между работниками, родителями и детьми. Формирование межнациональной толерантности.

9.10. Постоянное обновление нормативно-правовой базы по формированию безопасного образовательного пространства.

9.11. Совершенствование механизмов управления безопасностью образовательного пространства, создание команды, четкое распределение обязанностей.

- 9.12. Создание условий обеспечивающих сохранения жизни и здоровья работников, воспитанников, в процессе трудовой и образовательной деятельности, снижение травматизма и профессиональной заболеваемости работников, несчастных случаев среди воспитанников и работников.
- 9.13. Создание эффективной системы обучения работников ДОУ.
- 9.14. Внедрение инновационных образовательных технологий, программ по ОБЖ.
- 9.15. Совершенствование системы взаимодействия с органами безопасности (службой МЧС, ОВД, и ГИБДД).
- 9.16. Разработка и внедрения системы мониторинга безопасности образовательного пространства дошкольного образовательного учреждения.
- 9.17. Обязательное обучение детей в дошкольном образовательном учреждении мерам пожарной безопасности по специальным программам, согласованным с государственной противопожарной службой.
- 9.18. Обучение мерам пожарной безопасности работников дошкольного образовательного учреждения в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.
- 9.19. Обучение работников мерам пожарной безопасности путём проведения противопожарного инструктажа и пожарно - технического минимума.
- 9.20. Руководитель МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в дошкольном образовательном учреждении.
- 9.21. Руководитель дошкольного образовательного учреждения обеспечивает наличие инструкций о действиях персонала по эвакуации людей и воспитанников при пожаре, а также проведение не реже одного раза в полугодие, практических тренировок в учреждении.
- 9.22. Руководитель учреждения обеспечивает выполнение требований, предусмотренных статьей 6 Федерального закона «Об ограничении курения табака». Запрещается курение на территории и в помещениях дошкольного образовательного учреждения.
- 9.23. Руководитель учреждения обеспечивает размещение на указанных территориях знаков пожарной безопасности «Курение табака и пользование открытым огнём запрещено».
- 9.24. Заместитель руководителя по АХЧ обеспечивает исправное состояние знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы.
- 9.24. Руководитель учреждения обеспечивает исправное состояние систем и средств противопожарной защиты, системы оповещения людей о пожаре, средств пожарной сигнализации, систем противопожарного водоснабжения,

противопожарных дверей и организует не реже одного раза в квартал проведение проверки их работоспособности с оформлением соответствующего акта проверки.

9.25. Руководитель учреждения обеспечивает наличие и исправность огнетушителей, периодичность их осмотра и проверки, а также своевременную перезарядку огнетушителей, каждый огнетушитель должен иметь паспорт и порядковый номер, нанесённый на корпус белой краской. Первичные средства пожаротушения должны иметь соответствующие сертификаты.

9.26. При обнаружении пожара или признаков горения в здании, помещении (задымления, запах гари, повышение температуры воздуха и др.) необходимо:

- немедленно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану (при этом необходимо назвать адрес объекта, место возникновения пожара, а также сообщить свою фамилию);

- принять посильные меры по эвакуации воспитанников.

9.27. Руководитель организации обеспечивает исправное содержание (в любое время года) дорог, проездов и подъездов к зданиям, сооружениям и строениям, открытым складам, наружным пожарным лестницам и пожарным гидрантам.

9.28. При проведении мероприятий с массовым пребыванием людей в помещениях запрещается:

- применять пиротехнические изделия, дуговые прожекторы и свечи;

- украшать ёлку марлей и ватой, не пропитанными огнезащитными составами;

- проводить перед началом или во время представлений огневые, покрасочные и другие пожароопасные и пожаро-взрывоопасные работы;

- уменьшать ширину проходов между рядами и устанавливать в проходах дополнительные кресла, стулья и др.

- полностью гасить свет в помещении во время спектаклей или представлений;

- допускать нарушения установленных норм заполнения помещений людьми.

9.29. При эксплуатации эвакуационных путей и выходов руководитель организации обеспечивает соблюдение проектных решений и требований нормативных документов по пожарной безопасности (в том числе по освещённости, количеству, размерам объёмно-планировочным решениям эвакуационных путей и выходов, а также по наличию на путях эвакуации знаков пожарной безопасности).

Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать возможность их свободного открывания изнутри без ключа.

9.30. Права, обязанности и ответственность работников в области пожарной безопасности.

Работники имеют право на:

- защиту их жизни, здоровья и имущества учреждения в случае пожара;

- участие в установлении причин пожара, нанёсшего ущерб их здоровью и имуществу;
- получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
- участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

Работники обязаны:

- при обнаружении пожаров немедленно уведомить руководителя, заместителя руководителя;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению воспитанников;
- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- предоставлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, возможность должностным лицам пожарной охраны проводить обследования и проверки, принадлежащих им производственных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

Руководитель и заместители руководителя обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам 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;
- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание и на иные объекты учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц Государственной противопожарной службы сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщить в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

10.1. **Работодатель** обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

10.2. **Содействовать** профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников (*ФЗ № 10 от 12.01.1996г.*).

10.3. **Работодатель** обязан безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющему его работников, помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа, для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, обеспечивать уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (*ст. 377 ТК РФ*).

10.4. **Работодатель** при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (*статья 377 ТК РФ*).

10.5. **Оплата** труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств Работодателя в размере до 30%, установленным коллективным договором (*ст. 377 ТК РФ*).

10.6. **Работодатель** освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных коллегиальных органов профсоюзной организации для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными

союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.7. **Увольнение** работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии *со статьей 373 ТК РФ*.

10.8. **Работодатель** обеспечивает предоставление гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с *пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ*, а также с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (*ст.374, ст. 376 ТК РФ*).

10.10. **Работодатель** предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по их запросам необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. **Работодатель** с Выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (*ст. 82, 373 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*);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- установление заработной платы (*ст. 135 ТК РФ*);
- применение систем нормирования труда (*ст. 159 ТК РФ*);
- массовые увольнения работников (*ст. 180 ТК РФ*);
- создание комиссий по охране труда (*ст. 218 ТК РФ*);
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения оплаты труда в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
- порядок применения, снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (*ст. 193, 194 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196, ст. 372 ТК РФ).

- порядок утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

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

10.12. **В соответствии** со ст. 370 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ выборные и профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающие трудовые споры.

10.13. **Представитель** выборного органа первичной профсоюзной организации входит в состав тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию, по аттестации рабочих мест, комиссии по установлению и распределению стимулирующей части ФОТ, премий работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30.

10.14. **Профессиональные союзы** имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

11.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально - трудовых отношений; соблюдать определенные обязательства и договоренности (ст. 24 ТК РФ).

11.2. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

11.3. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательного учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки устава образовательного учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом;

11.4. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (*ст. 25 ТК РФ*).

11.5. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (*ст. 27 ТК РФ*).

11.6. Участие работников и их представителей в управлении учреждением является формой социального партнерства на всех уровнях (*ст. 27 ТК РФ*).

11.7. Право работников на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями (*ст. 52 ТК РФ*).

11.8. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются (*ст. 53 ТК РФ*):

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

11.9. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников, повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, *(в ред. Федерального закона от 03.12.2012 № 234-ФЗ)*.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

11.10. В рамках социального партнерства повышать уровень правосознания и ответственности всех участников образовательного процесса, направленных на решение первоочередных задач духовно- нравственного воспитания, реализации социальной политики, соблюдения этики и чистоты информационной среды, недопущения проявления негативного поведения со стороны участников образовательного процесса.

11.11. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора *(ст. 409 ТК РФ)*.

11.12. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке *(ст. 409 ТК РФ)*.

11.13. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами *(ст. 409 ТК РФ)*.

11.14. Представители работодателя не вправе организовать забастовку и принимать в ней участие *(ст. 409 ТК РФ)*.

11.15. Организовывать обучение педагогических работников по вопросам конфликтологии, психологии, и взаимоотношений.

11.16. Организовывать проведение мероприятий, направленных на выявление и предупреждение случаев агрессии и насилия в образовательном учреждении.

11.17. Не допускать замалчивания случаев проявления агрессии по отношению к педагогическим работникам, представлять их интересы на всех уровнях, добиваясь обсуждения возникающих проблем на заседаниях педагогического совета с привлечением родительского комитета.

11.18. Предпринимать меры по формированию положительного имиджа педагога в обществе.

11.19. Активно использовать СМИ (в том числе интернет) в формировании позитивного образа педагога и повышения престижа педагогической профессии.

11.20. Способствовать развитию системы социального партнерства и укреплению взаимодействия сторон социального партнерства в целях обеспечения реального и действенного социального диалога и повышения уровня социально-трудовых гарантий и защищенности работников (*Федеральный закон от 03.12.2012 № 234-ФЗ*).

ХII. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ

12.1. Основными приоритетными направлениями совместной деятельности по реализации молодежной политики в дошкольном образовательном учреждении считаются следующие:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в дошкольном образовательном учреждении;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательном учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемом коллективным договором;
- содействие повышению квалификации в течение первого года работы после выхода их из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности, развитие творческой активности молодежи;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

ХIII. МЕРЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

13. В целях обеспечения прав и свобод человека, гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования (*ст. 86 ТК РФ*).

13.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

13.2. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

13.3. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

13.4. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

13.5. Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

13.6. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

13.7. Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

13.8. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов (*ст. 87 ТК РФ*).

13.9. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования (*ст. 88 ТК РФ*):

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

13.10. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, свободный и бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (*ст. 89 ТК РФ*).

13.11. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (*ст. 90 ТК РФ*).

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

14. Стороны договорились, что:

14.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

14.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

14.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

14.6. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

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

**Принято на общем собрании работников МБДОУ
ЗАТО г. Североморск д/с № 30**

Протокол № ____ от « ____ » _____ 2021 года

Заведующий МБДОУ

ЗАТО г. Североморск д/с № 30 _____ /Чухина О. В./

Председатель ППО МБДОУ

ЗАТО г. Североморск д/с № 30 _____ /Бобрович М.Н./

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемым работникам МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30**

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ	До 12%
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, полярные надбавки)	В соответствии со ст.148 Трудового кодекса РФ; ст. 316,317 ТК РФ;	50% 80%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	В соответствии со ст.149 Трудового кодекса РФ	
<ul style="list-style-type: none"> • при совмещении профессий (должностей); 		До 100%
<ul style="list-style-type: none"> • расширении зон обслуживания; 		До 100%
<ul style="list-style-type: none"> • увеличение объема работы; 		До 100%
<ul style="list-style-type: none"> • для работников совмещающих должности либо исполняющих обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; 		До 100%
<ul style="list-style-type: none"> • выполнение работ в ночное время с 22.00 до 06.00; 		35%
<ul style="list-style-type: none"> • работа в выходные и нерабочие праздничные дни; 		До 100%

***Перечень работ,
при выполнении, которых обязательны предварительные и периодические
медицинские осмотры работников.***

1. Заведующий.
2. Заместитель заведующего детским садом (УВР).
3. Заместитель заведующего по безопасности.
4. Заместитель заведующего по АХЧ.
5. Педагог – психолог.
6. Учитель-логопед.
7. Учитель – дефектолог.
8. Воспитатель.
9. Музыкальный руководитель.
10. Инструктор по физической культуре.
11. Младший воспитатель
12. Секретарь руководителя.
13. Делопроизводитель.
14. Старшая медицинская сестра.
15. Медицинская сестра.
16. Заведующий производством.
17. Заведующий складом.
18. Повар.
19. Кухонный рабочий.
20. Кастелянша.
21. Оператор стиральных машин.
22. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
23. Сторож.
24. Дворник.
25. Уборщик служебных помещений.
26. Вахтер.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников МБДОУ ЗАТО г. Североморск д/с № 30 и
структурных подразделений которым бесплатно выдаются
спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии	Наименование средства индивидуальной защиты (СИЗ)	Норма выдачи на год	Основание
1.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Халат</p> <p>Колпак</p> <p>Косынка</p>	<p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>До износа</p> <p>3 шт</p> <p>3 шт</p> <p>3 шт</p>	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г П.122
2.	Кухонный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>1шт</p> <p>1 комплект</p> <p>До износа</p> <p>6 пар</p> <p>2 шт</p>	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г п.60
3.	Кастелянша	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт</p> <p>1 комплект</p>	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г п.48
4.	Оператор стиральных машин	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с дежурным нагрудником</p>	<p>1 шт</p> <p>1 комплект</p> <p>дежурный</p>	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г п.115

		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	06 пар дежурные	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г п.135
6.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы меховые	1 шт на 1.5 г 2 шт 1 пара 6 пар 1 пара на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г п.23
7.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 пара 12 пар.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г П.163
8.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 1 шт 06 пар 12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г П.171
9.	Медицинская сестра	- костюм х\б или платье х\б - колпак или косынка х\б <u>При проведении работ по профилактической дезинфекции:</u> - перчатки резиновые - респиратор - очки защитные - фартук непромокаемый - перчатки резиновые	2 шт 2 шт Дежурн Дежурн Дежурн Дежурн. Дежурн.	ТОН. Пост. Мин. труда РФ №68 от 29.12.1997г. П. п 3,37
10.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ

		покрытием	6 пар.	№ 997н от 09.12.2014г П.32
11.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием	2 шт 12 пар До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014г П.31
12.	Младший воспитатель (Д/С)	Халат светлых тонов Фартук Колпак или косинка Фартук для мытья посуды Халат (темный для уборки помещений)	2 шт 2 шт 2 шт 1 шт 2 шт	СанПин 2.4.3648-20 П.3.1.9
13.	Воспитатель	Халат светлых тонов	2 шт	СанПин 2.4.3648-20 П.3.1.9.