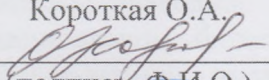


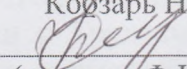
От работодателя:  
Заведующий МБДОУ д/с №49  
Короткая О.А.

  
(подпись, Ф.И.О.)

« 25 » февраля 20 14 г.



От работника:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с №49  
Кобзарь Н.Ю.

  
(подпись, Ф.И.О.)

« 25 » февраля 20 14 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКОГО САДА № 49 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
Г.СЕВЕРОМОРСКА**

на 2014-2017 гг.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве труда и социального развития Мурманской области  
Регистрационный № 531 от « 24 » февраля 20 14 г.

7446

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №49 комбинированного вида г. Североморска (далее – МБДОУ д/с № 49).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), (ст. 40,41 ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с № 49 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Данный договор разработан на основе Закона РФ «Об образовании»; Трудового кодекса РФ;

Устава МБДОУ д/с № 49, утверждённого решением учредителя от 18.11.2011г. № 33;

«Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 49»;

«Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 49»;

Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель, в лице его представителя - заведующего детским садом.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации, ликвидации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обстоятельств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации пунктов коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 49;
- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ д/с № 49;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Согласование графиков рабочего времени работников детского сада;
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст.99 ТК РФ;
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- Работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113, 135 ТК РФ);
- При угрозе массовых увольнений (ст. 82, 180 ТК РФ);
- Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п.2, п 3, п5. Ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения коллегиального органа в соответствии со ст.82 ТК РФ;
- Другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников.
- Подлежит согласованию с областным комитетом профсоюза:
- Увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2 п 3, п5. Ст. 81 ТК РФ, ст.374 ТК РФ;
- Увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2 п 3, п5. Ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ ).

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Содержание трудового договора, порядок его, заключение, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 49 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым

тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, а именно:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ст.57.2.4.);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (ст.57.2.5);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (например, сменный);
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или), то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

В трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными

актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 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.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.6. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

2.7. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не

начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

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..

2.8. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель, обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, при этом работник ставит свою подпись в ознакомительном листе.

2.10. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат все лица при устройстве на работу. Отказ от прохождения медицинского осмотра является основанием для не заключения трудового договора с вновь устраиваемым на работу работником.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право педагогических работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности) каждые 3 года.

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

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173-177 ТК РФ).

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». А именно, через 2 года работы – в обязательном порядке на соответствие занимаемой должности, далее на первую или высшую категории (по желанию и профессиональной готовности).

3.4. 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.

3.5. 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 МБДОУ д/с № 49.

3.6. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой и высшей) педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством образования и науки Мурманской области.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.1. Работодатель обязуется:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения (ст. 82 ТК РФ), и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ) работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае,

если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3, п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

4.2. 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).

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- при наличии двух или 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- а также следующие лица:
  - пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
  - проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
  - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

4.3. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.4. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

4.5. На основании ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;



2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) не избрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности;

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой договор по основанию, предусмотренному пунктом 12 части первой настоящей статьи, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников.

4.6. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством РФ.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для женщин - руководящих работников, педагогических работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю (ст.333, 320 ТК РФ).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, или пропорционально ставке.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогов – 42 календарных дня, и дополнительный отпуск на Крайнем Севере - 24 календарных дня.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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).

5.10. Работодатель обязуется:

- ✓ Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.
- ✓ Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
- ✓ Предоставлять работникам, на основании поданных заявлений, отпуск без сохранения заработной платы:
  - в случаях рождения ребенка в семье – до 10 календарных дней,
  - для проводов детей в армию – до 5 календарных дней,
  - в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней,
  - на похороны близких родственников – до 10 календарных дней,
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год,
  - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
  - работнику, имеющему 2-х или более детей до 14 лет – до 14 календарных дней в год;
  - работнику, одному воспитывающему ребёнка до 14 лет – до 14 календарных дней в год;
  - работнику, имеющему ребёнка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней в год.

5.11. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить руководителя о намерении использовать оплачиваемый проезд к месту отдыха и при необходимости, дни на дорогу к месту проведения отпуска и обратно. Количество календарных дней высчитывается по маршруту, на который будет предоставлены проездные документы.

5.12. На основании ст.124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на другой срок или продлён, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными, нормативными актами, или по согласию сторон. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ). Дни отпуска без сохранения платы также могут использоваться по частям, кроме дней, приуроченных к определённым датам или событиям.

5.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.15. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ), включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.16. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

5.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично

выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.19. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, по письменному заявлению может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

5.20. Общим выходным днем является суббота, воскресенье, праздничные дни.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

## VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с №49».

6.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

6.4. Оплата труда медицинских работников 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.

6.5. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного (за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – районный коэффициент и полярные надбавки, других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) и стимулирующего характера.

6.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании новой системы оплаты труда, а её минимальный размер не может быть ниже величины прожиточного минимума установленного для трудоспособного населения Мурманской области.

6.8. Производится доплата до размера минимальной заработной платы на основании Федерального Закона от 20 апреля 2007 №54-ФЗ и в соответствии со ст. 47,48 ТК РФ и соглашения о минимальной заработной плате в Мурманской области между Мурманским

областным советом профсоюзов, Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области и Правительства Мурманской области:

- уровень оплаты труда работников учреждения определяется не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, и документально фиксируется в коллективном договоре;
- ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области;
- ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени;
- ежемесячная доплата устанавливается без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширения зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

6.10. Должностные оклады педагогическим работникам учреждения повышаются по следующим основаниям:

- На 20% - педагогам и специалистам (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель), работающим в группе компенсирующей направленности и на логопедическом пункте;
- на 5% – за вторую квалификационную категорию;
- на 10% – за первую квалификационную категорию;
- на 15% - за высшую квалификационную категорию;
- на 20 % за работу и проживание в ЗАТО, занимающих штатные должности.

6.11. Работникам МБДОУ д/с № 49 могут устанавливаться доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам согласно ТК РФ 2 раза в месяц: 9 и 24 числа, на основании «Положения об оплате труда работников образования администрации ЗАТО г. Североморск». Работникам вновь принятым на работу или выходящим на работу после временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится в межрасчётные периоды.

6.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и бюджета муниципального образования ЗАТО г. Североморск.

6.14. В МБДОУ д/с № 49 устанавливаются следующие компенсационные выплаты :

- выплаты за работу с тяжёлыми и вредными условиями – до 12%;
- полярные надбавки за работу в условиях Крайнего Севера - до 80%;
- районный коэффициент- 50%;
- доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания – за фактически отработанное время;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы и после её выполнения – доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- доплата за работу в ночное время – 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) на основании ст. 154 ТК РФ;
- за сверхурочную работу (на основании ст. 152 ТК РФ);
- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- другие выплаты, предусмотренные законодательством РФ, Мурманской области и ЗАТО г. Североморск.

6.15. Руководитель МБДОУ д/с № 49 должен принимать необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и основания применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

6.16. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентном выражении, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты 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.

6.27. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующих выплат, на распределении могут присутствовать и высказать своё мнение руководитель учреждения и председатель профсоюзной организации учреждения. Каждое распределение оформляется протоколом, под которым ставят подписи все присутствующие члены комиссии, руководитель и председатель профсоюзной организации (при их присутствии).

6.18. Кроме того к стимулирующим доплатам и надбавкам относятся:

- ✓ Установление ежемесячной надбавки за стаж работы медицинским работникам в следующем размере:
- от 0 до 3 лет – 30%;
- за последующие два года непрерывной работы увеличение на 10%;
- при непрерывном стаже работы 5 лет и более – 40%.

6.19. Заработная плата заведующего учреждением состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.20. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера оклада более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий учреждением.

6.22. Каждый работник имеет право получать ежемесячно расчетный лист о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

6.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения

(энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

6.27. Время простоя (ст. 72 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157.1 ТК РФ)

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.28. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 36 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.29. Профсоюз имеет право:

- принимать участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке локальных актов и нормативных документов, касающихся оплаты труда;
- осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7.1. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 313-327 ТК РФ).

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

7.3. Производится доплата до размера минимальной заработной платы:

- уровень оплаты труда работников учреждения определяется не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области
- ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.
- ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.
- ежемесячная доплата устанавливается без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширения зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

7.5. Меры социальной поддержки предоставляются педагогическим работникам, руководящим педагогическим работникам и специалистам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, замещающие должности, соответствующие категориям «Руководители», «Специалисты»:

- Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере 6 должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы на Крайнем Севере не начисляется.
- Материальная помощь педагогическим работникам 1 раз в год в размере оклада. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.



- Молодым специалистам (врачам, среднему медицинскому персоналу) муниципальных учреждений образования выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение, при устройству на работу впервые после окончания среднего или высшего образовательного учреждения. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы на Крайнем Севере не начисляется.
- Медицинским работникам муниципальных учреждений образования (врачам, среднему медицинскому персоналу) производится выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 должностного оклада и выплата ежегодной разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.
- Выплата материальной помощи производится по заявлению работника, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы на Крайнем Севере не начисляется.
- Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается педагогическим работникам при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы). Выплата пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы на Крайнем Севере не начисляется. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.
- Другие выплаты, предусмотренные законодательством РФ, Мурманской области и ЗАТО г. Североморск.

7.6. Лицам, работающим по трудовому договору, и несовершеннолетним членам их семей один раз в два года за счёт работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) (ст.325 ТК РФ, Постановление Главы Муниципального образования ЗАТО г. Североморск № 922 от 10.09.2013г. о внесении изменений в постановление администрации от 07.11.2008 г. «Об утверждении порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из средств местного бюджета ЗАТО г. Североморск, и неработающим членам их семьи»). Оплата производится по кратчайшему пути следования на основании представленных проездных документов (билетов, справок).

7.7. Выплаты по оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно для работников и членов их семей, а именно:

- неработающим членам семьи (мужу, жене);
- несовершеннолетним детям и детям в возрасте до 23 лет, обучающимся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в том числе усыновлённым, за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости или (и) инвалидности, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.8. Работникам, уволившимся из учреждения, проработавшим в нём более 20 лет и переезжающим на новое место жительства в другую область, производится оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

7.9. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня увольнения работника и переезда на новое место жительства по программе переселения из районов Крайнего Севера. Педагог – молодой специалист - выпускник образовательного учреждения профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения ( не считая периода отпуска по беременности о родам; отпуска по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения ( матери, отца ) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву ) к работе в муниципальной образовательной организации в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам – молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

7.10 Педагогическим работникам ЗАТО г. Североморск устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов (ставок заработной платы);

- выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы);

- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов ( ставок заработной платы);

- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);

- педагогическим работникам и специалистам муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа устанавливаются меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с законом Мурманской области. Финансирование расходов производится за счет средств местного бюджета. (Положение о социальной поддержке педагогических работников и специалистов муниципальных образовательных организаций, финансируемых из бюджета ЗАТО г. Североморск от 26.11.2013г. №479).

7.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию;

- женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию

первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6.

№/п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Уборщик служебных помещений.	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 6 пар
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке; Сапоги утепленные	дежурный 8 пар  дежурная  1 пара
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Очки защитные	дежурный  8 пар дежурные дежурные
4.	Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Фартук, прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	2 штука  1 штука дежурные
5.	Повар	Куртка поварская Брюки х/б или костюм Фартук клеёнчатый Фартук белый х/б Колпак х/б	2 штука 2 штука  1 штуки 2 штуки 2 штука
6.	Оператор стиральных машин	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Колпак х/б Фартук непромокаемый Перчатки резиновые	3 штуки 3 штуки 1 штука дежурный 8 пар
7.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Колпак х/б	1 штука 1 штука 1 штука
8.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный или костюм Косынка хлопчатобумажная Рукавицы резиновые Фартук, прорезиненный с нагрудником	2 штука  2 штука 6 пар 1 пара
9.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный или костюм	1 штука

		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Перчатки резиновые	1 пара
10.	Старшая медсестра	Халат х/б или костюм	2 штука
		Колпак х/б	2 штука
		Фартук непромокаемый	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Респиратор	дежурный
		Очки защитные	дежурные

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

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

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16. Разрешить сотрудникам учреждения питаться в детском саду на основании их письменного заявления из расчёта стоимости салата, второго блюда, хлеба, согласно меню – требования, графика работы, по ценам детского сада. Старшую медицинскую сестру обязать вести график питания сотрудников с последующей сдачей график в МБУО ЦБ для расчётов. Сотрудники обязаны своевременно вносить плату за питание в учреждении.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- оказывать помощь в получении путёвок в санатории членам профсоюза и другим работникам учреждения.

## IX . Пенсионное обеспечение.

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан:

- в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом;

- информировать застрахованных лиц, работающих в ДОУ, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ.

9.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **Х. Гарантии и обязательства профсоюзной деятельности.**

10.1. Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

10.2.2. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

10.2.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2.4 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.2.6 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.2.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.2.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 10.3. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:
- Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
  - Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  - Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
  - Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
  - Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
  - Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
  - Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
  - Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  - Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
  - Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
  - Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
  - Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
  - Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.
  - Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

- Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Осуществлять контроль оплаты больничных листов работником Фондом социального страхования.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников, о стаже педагогической работы.
- Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза( оказавшимся в трудной жизненной ситуации).
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год ( в конце календарного года).

- 11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.8. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплен подписями и печатями сторон.

**Принято на общем собрании работников МБДОУ д/с № 49**

**Протокол № 01 от «21» февраля 2014 года**

**Председатель общего собрания работников МБДОУ д/с №49**