

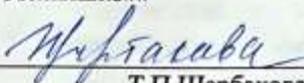
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»»

на 2022-2025годы

## От работодателя:

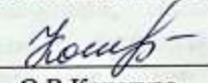
Заведующая Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»»

  
Т.П.Шербакова

«14» сентября 2022г.



Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»»

  
О.В.Кочегура

«14» сентября 2022г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № 129/рег от «16» 09 2022г.



## **I. 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 ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» (далее – ДОУ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – 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 ДОУ 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: администрация МБДОУЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» в лице его представителя – заведующей Щербаковой Т.П. и работники МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» в лице председателя первичной профсоюзной организации – Кочегура О.В.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту прав и интересов работников.  
Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно и на основе соблюдения законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора (ст. 23,24,40 ТК РФ).
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.  
Заведующая и Первичная профсоюзная организация ДОУ (далее – Профком) обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения эффективного контракта с руководителем учреждения (ст.42 ТК РФ).
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01 октября 2022 года, после принятия его на общем собрании работников и действует в течении 3-х лет (ст.43 ТК РФ).
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, руководитель учитывает мнение выбранного органа трудового коллектива:
  - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 3) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 4) положение об оплате труда работников МБДОУЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»»;
  - 5) положение об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера;
  - 6) положение о материальной помощи;
  - 7) другие локальные нормативные акты.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через выбранный орган трудового коллектива:
  - учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также

по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления ДООУ с правом совещательного голоса.

## **II. Трудовой договор (эффективный контракт).**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. При приеме на работу в ДООУ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающее квалификационным требованиям, и (или) профессиональным стандартам.
- 2.3. На всех рабочих и служащих, проработавших более 5 дней, ведутся трудовые книжки; порядок ведения и хранения которых обеспечивает администрация (ст. 66 ТК РФ).  
Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного Фонда Российской Федерации.
- 2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.5. 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.

- 2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объемы учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.8. Прекращение эффективного контракта 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. Стороны пришли к соглашению в том, что:
  - 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров из числа основных работников МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» для выполнения основной уставной деятельности учреждения (ст.196 ТК РФ).
  - 3.2. Работодатель с учетом мнения выбранного органа трудового коллектива определяет формы персональной 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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
    - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.
    - 3.3.3. В случае направления работников 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).
    - 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и

начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимость которых обусловлена потребностью ДОО.

- 3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных бюджетных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня решения аттестационной комиссии.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять выбранный орган трудового коллектива 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.82ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать обоснование.

- 4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

- 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели и заместители первичных и территориальных профсоюзных организаций(ст.376ТК РФ).

- 4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1), графиком рабочего времени (приложение №2), утвержденными работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В соответствии с Законом Мурманской области «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» от 29.12.2004 №579-01-ЗМО для женщин, являющихся работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств областного бюджета, устанавливается - 36 часовая рабочая неделя, для мужчин – 40 часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели.

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

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

- по согласованию между работником и работодателем;
- по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским показателем;
- по письменному заявлению кормящей матери до 1,5 лет.

5.4. 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.113ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.
- 5.6. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 5.7. В каникулярное время 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.
- 5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выбранного органа трудового коллектива не позднее, чем за две 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

- 5.9. По соглашению между работником и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст.125 ТК РФ.

- 5.10. Работодатель обязуется:

- 5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ

- 5.10.2. В соответствии со ст. 13,14 закона «О государственных гарантиях» продолжительность ежегодного отпуска педагогическим

работникам определяется путем суммирования: к 42 календарным дням основного отпуска 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера. Установить дополнительные отпуска, предусмотренные КД для непедагогических работников МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»», согласно ТК РФ:

- Заведующей ДОУ - 5 календарных дней, за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ);
- заведующей хозяйством ДОУ - 5 календарных дней, за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ);
- повару - 3-5 календарных дней за работу с вредными и опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

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

- при рождении ребенка в семье - 05 дней;
- работникам, у которых есть дети в возрасте до 16 лет - 14 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -10 дней;
- на похороны близких родственников – 14 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней;

5.11.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяющим учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

5.11. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течении перерывов между занятиями. Время для отдыха, питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст.108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Система оплаты труда устанавливается данным договором, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко», локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО Видяево, содержащими нормы трудового права.

6.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» формируется на календарный год, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, направляемых на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда. При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

$ФОТ = (ФОТб + ФОТс) + ФОТк + ФОТст$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб - базовая часть ФОТ. Базовая часть ФОТ обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих:

- специфику работы в учреждении и особенности труда работников учреждений;
- квалификационную категорию.

Компенсационная часть ФОТ (далее - ФОТк) обеспечивает выплаты компенсационного характера.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, специальной частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера при наличии критериев и показателей эффективности деятельности учреждения в зависимости от результатов и качества работы. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в

особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В объемах средств местного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

- 6.3. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» за счет средств местного бюджета осуществляется в соответствии с методикой расчета муниципального норматива финансового обеспечения муниципальных образовательных организаций, утвержденных Администрацией ЗАТО Видяево.

При формировании фондов оплаты труда работников ДОУ (за исключением учителей учреждений общего образования) устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>с</sub> + ФОТ<sub>к</sub> не более 70 % ФОТ;

ФОТ<sub>ст</sub> не менее 30 % ФОТ.

При формировании фондов оплаты труда учителей общеобразовательных учреждений устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТ<sub>б</sub> + ФОТ<sub>с</sub> не более 60 % ФОТ;

ФОТ<sub>ст</sub> не менее 40 % ФОТ.

- 6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения устанавливается предельная доля оплаты труда административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

## **6.5. Порядок и условия оплаты труда**

- 6.5.1. Заработная плата работников МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы (далее-ПКГ) на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

- 6.5.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в

эффективный контракт с работником.

6.5.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.5.4. Для работников МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» (за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных должностных окладов, утвержденных для работников подведомственных учреждений Постановлением Администрации ЗАТО Видяево, осуществляющей функции и полномочия их учредителя, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Положением об оплате труда работников МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» устанавливается размер оклада (должностного оклада) работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона окладов (должностных окладов) не допускается.

6.5.5. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать размеры должностных окладов работников учреждения ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных в приложении к настоящему положению;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего и высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат

требований о наличии среднего и высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов по одним и тем же должностям (профессиям) работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ (разряд по ЕТС), выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

6.5.6. Педагогическим и другим работникам МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности устанавливаются:

- за специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;
- специалистам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) – на 20 процентов;
- в группах компенсирующей направленности дошкольных образовательных учреждений – на 20 процентов;
- в логопедических пунктах - 20 процентов;
- за квалификационную категорию.

6.5.6.1. Специалистам ДОУ за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Мурманской области устанавливается повышающий коэффициент в соответствии с Законом Мурманской области от 27.12.2004 г. № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»

- в размере 0,25 к должностному окладу.

6.5.6.2. Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 0,15
- первая квалификационная категория – 0,10

По решению руководителя МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию может быть увеличен педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) педагогических наук, почетное звание «Заслуженный учитель», наличие отраслевых наград.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию работникам ДОО устанавливается локальным актом учреждения.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема педагогической работы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Руководитель ДОО с учетом мнения Профкома устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- 6.5.7. В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.
- 6.5.8. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад, увеличенный на абсолютные величины указанных повышающих коэффициентов.
- 6.5.9. МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»», в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.
- 6.5.10. Размеры окладов по должностям служащих, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.
- 6.5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях РФ). Днями выплаты заработной платы являются 03; 18 (сроки установленные учредителем). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Отпускные деньги за весь период отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

## **6.6. Компенсационные выплаты**

6.6.1. В МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ) на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда, заключения эксперта идентификации вредных и опасных факторов №116/06-И от 18.03.2015 г. в процентах от тарифной ставки:
  - Повар – 12%
  - шеф-повар – 12%
- на работах с иными особыми условиями труда; доплаты компенсирующего характера за работу с детьми в коррекционной группе:
  - Музыкальный руководитель - 20%
  - Инструктор по физической культуре - 20%
  - Учитель дефектолог - 20%
  - Учитель логопед - 20%
  - Педагог-психолог - 20%
  - Воспитатель коррекционной группы - 20%
  - в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ).

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

- выполнение работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ);
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ);
- сверхурочная работа (ст.152 ТК РФ);
- работа в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ).

3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.6.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются МБДОУЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» самостоятельно на основании настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.6.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.6.4. Выплаты работникам МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценке условий труда. Минимальный размер указанной выплаты - 4%.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6.6.5. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим законодательством применяются:

-районный коэффициент в размере -1,5;

-процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 80%.

6.6.6. При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.6.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»», выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности). Размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы

или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6.8.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

6.6.9.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, которых привлекали к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада(оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части должностного оклада(оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада(оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени(ст.153 ТК РФ).

6.6.10.Доплата за работу в ночное время производится работникам МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов(ст.153 ТК РФ).

Размер доплаты -35% части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

## **6.7.Стимулирующие выплаты**

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»», с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества образования;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- необеспечение сохранности имущества;
- в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан.

6.7.1. В МБДОУЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1). Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж работы сотрудникам ДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в отрасли образование.

Рекомендуемый размер коэффициента:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 0,20;
- при выслуге свыше 20 лет – 0,25.

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- педагогу - молодому специалисту (в течение первых трех лет работы) – 20%;

- почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2). Премии:

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

6.7.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничивается.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

Премирование работников осуществляется на основе Положения о стимулирующих выплатах.

6.7.4. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» самостоятельно на основании настоящего Положения.

Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных постановлением Администрации ЗАТО Видяево.

6.7.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений

6.7.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.7.7. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» с учетом мнения Профкома.

6.7.8. Другие выплаты.

При наличии экономии фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь по иным основаниям в связи:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и 65 лет);
- с длительной болезнью работника или члена его семьи;
- со смертью работника или члена его семьи (супруг, дети, родители).

Основанием для ее оказания являются распоряжение руководителя и следующие документы:

- в связи с длительной болезнью работника или члена его семьи – личное заявление;
- в связи со смертью работника или члена его семьи (супруг, дети, родители) – копия свидетельства о смерти и личное заявление работника или членов семьи.

## **6.8. Доплата до размера минимальной заработной платы**

6.8.1. Месячная заработная плата – вознаграждение за труд, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.8.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

- (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера.
- 6.8.3. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.
- 6.8.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.
- 6.8.5. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:  
 $D = P_{мзп} - P_{нзп}$ , где  
D – размер доплаты;  
P<sub>мзп</sub> – размер минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;  
P<sub>нзп</sub> – размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

- 7.1 Руководитель и Профком ДОО предусматривают при наличии финансовых средств осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников в соответствии с локальными актами учреждения.
- 7.2. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей регулируется действующим законодательством.
- 7.3. Предусмотреть выплаты мер социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством Мурманской области.
- 7.4. Стороны договорились всесторонне содействовать обеспечению

государственных гарантий работникам ДООУ, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами Мурманской области, органами местного самоуправления ЗАТО Видяево.

- 7.5. Работникам ДООУ устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.
- 7.6. Стороны договорились, что при разработке и утверждении формы расчетного листка о составных частях заработной платы включать в него сведения о размере страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работника и перечислении их в Пенсионный фонд.
- 7.7. Руководитель обеспечивает сохранность документов по личному составу, служащих основанием для назначения пенсии и льгот, до передачи их на государственное хранение.
- 7.8. Руководитель оказывает содействие работникам ДООУ, нуждающимся в улучшении жилищных условий.
- 7.9. Работникам ДООУ гарантировано медицинское обслуживание за счет фонда медицинского страхования РФ.
- 7.10. Работнику ДООУ и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), находящимся на полном обеспечении работника, предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30кг.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются решением Совета депутатов ЗАТО Видяево от 11.10.2010 №207 (с актуальными изменениями и дополнениями) «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из средств бюджета ЗАТО Видяево, и неработающим членам их семей»

- 7.11. Порядок условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в

организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета ЗАТО Видяево, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, а также работникам ДОУ, финансируемых из средств бюджета ЗАТО Видяево, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории РФ в связи с расторжением трудового договора определяется в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО Видяево от 13.11.2018 №887 «О компенсации расходов, на оплату стоимости проезда и провоза личного имущества лицам работающим в организациях, финансируемых из бюджета ЗАТО Видяево.

7.12. Стороны исходят из того, что руководитель:

7.12.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.12.2. Освобождают педагогических работников ДОУ, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

7.12.3. Выплачивают педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, компенсацию за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается законодательством Мурманской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

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

- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные денежные средства, согласно «Положению об организации работы по охране труда в МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»».
- 8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения выборного органа трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

- 8.4. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. 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 .
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.9. 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).
- 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.(ст.218, 227-231 ТК РФ)
- 8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. (ст.212 ТК РФ).
- 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований Правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.16. Осуществлять контроль совместно с профкомом за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным 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.
- 8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. (ст.212 ТК РФ).
- 8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.20. Профком обязуется:
- осуществлять контроль за соблюдением администрацией МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»» прав и законных интересов работников в области охраны труда, выполнением обязательств, включённых в данный раздел коллективного договора;
  - избирать уполномоченных лиц по охране труда профкома в учреждении и организовать их работу совместно с администрацией МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»»;
  - направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
  - принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профзаболеваний;
  - предъявлять требования к работодателю о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работающих;
  - обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
  - ежегодно заслушивать на заседаниях Профкома работу уполномоченных лиц по охране и членов комиссии по охране труда, принимать меры по улучшению их работы;
  - организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 8.21. «Пожарная безопасность». Работодатель имеет право:

- 8.21.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности ДООУ.
- 8.21.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.
- 8.21.3. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.
- 8.22. Работодатель обязан:
  - 8.22.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
  - 8.22.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.
  - 8.22.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности.
  - 8.22.4. В дошкольном учреждении обеспечить наличие звуковой сигнализации для оповещения людей при пожаре, телефонной связью в соответствии со статьями 6, 63 и 68 Федерального закона "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".
  - 8.22.5. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.
  - 8.22.6. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.
  - 8.22.7. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.
  - 8.22.8. Предоставлять при тушении пожаров необходимые силы и средства.
  - 8.22.9. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны для осуществления ими служебных обязанностей.
  - 8.22.10. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
  - 8.22.11. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.
- 8.23. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- 8.24. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил

пожарной безопасности сотрудников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.25. Заведующая обеспечивает выполнение требований, предусмотренных статьей 6 Федерального закона «Об ограничении курения табака»: запрещается курение на территории и в помещениях дошкольного учреждения.

8.26. Профсоюз:

8.26.1. Организует проведение, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

8.26.2. Организует и осуществляет:

- мероприятия по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении;

- проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности;

- проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажа по пожарной безопасности.

8.27. Стороны договорились:

8.27.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

8.27.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

8.27.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **IX. Гарантии деятельности выборного органа трудового коллектива.**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 деятельности.

9.2. Выборный орган трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники. (ст.377 ТК РФ).
- 9.6. Администрация рассматривает представления выбранного органа трудового коллектива об устранении выявленных нарушений и в течение месячного срока сообщает ему о результатах рассмотрения.  
Профкому ДОУ создаются необходимые условия для его деятельности, для ведения информационной, культурно-массовой, спортивной и оздоровительной работы.
- 9.7. Работникам, избранным в Профком и не освобожденным от основной работы, предоставляются дополнительные трудовые гарантии:
- они не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с Профкомом, территориальной организацией Профсоюза;
  - членам Профкома не освобожденным от основной работы, предоставлять свободное время работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей.
- 9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.9. 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 их семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.11. Работодатель предоставляет выбранному органу трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

- 9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 9.13. 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);
  - запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда(ст.159ТК 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);
  - установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ).

## **Х. Обязательства выбранного органа трудового коллектива.**

10. Профком обязуется:
- 10.1. Предоставлять, выражать 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 МБДОУ ЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»».
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащими нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, экономии фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- 10.4. 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.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, руководителем структурного подразделения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников (ст.195 ТК РФ);
- 10.7. Представлять и защищать права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.11. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 10.12. Осуществлять информационную, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

### **Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:
  - 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 разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  - 11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников 1 раз в год.
  - 11.4 Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 11.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и 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.

**Коллективный договор утвержден на Общем собрании работников  
МБДОУЗАТО Видяево «Детский сад №1 «Солнышко»»**

**Протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.**

Заведующая МБДОУ ЗАТО Видяево  
«Детский сад №1 «Солнышко»»

Т.П.Щербакова

Дата подписания «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Председатель ППО МБДОУ ЗАТО Видяево  
«Детский сад №1 «Солнышко»»

О.В.Кочегура

Дата подписания «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.