

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 6 «Родничок» комбинированного вида»

на 2014-2017 годы

От работодателя:

Заведующий  
МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок»  
комбинированного вида»

Васильева Л.К.

20.02.2014 года

М.П.

МДОУ № 6

ИНН 5108900855

г. Оленегорск

Мурманская обл.

От работников:

Председатель ППО  
МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок»  
комбинированного вида»

Макарова Е.В.

20.02.2014 года

М.П.

МДОУ № 6

ИНН 5108900855

г. Оленегорск

Мурманская обл.

Принят на общем собрании трудового коллектива Муниципального  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 6 «Родничок» комбинированного вида»  
Протокол № 1 от 20.02. 2014 года

Регистрационный № 72/4465 от « 13 » марта 2014 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)



## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «ДЕТСКИЙ САД № 6 «Родничок» комбинированного вида»**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующего МДОУ - «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида Васильевой Л.К.

- представитель работников - председатель ППО МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида Макарова Е.В.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 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;

## II. Трудовой договор

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

2.1.2. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст, трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, 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 заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

—сокращения количества групп (Типовое положение о ДОУ);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.9. Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 Трудового кодекса РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 Трудового кодекса РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

### **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 для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47, пункт 5,п.п.2).

3.3.3. 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).

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.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных учреждений, в целях установления и подтверждения квалификационной категории.

Проведение данной аттестации осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209), аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.49, пункт 3, пункт 4). Осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями субъекта Российской Федерации. По результатам оценки

устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогическим работником занимаемой им должности.

Осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми учреждениями, осуществляющими образовательную деятельность. (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.49, пункт 2).

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым 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.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (**приложение №1**), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (**приложение № 2**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40-

часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Статья 262 ТК РФ устанавливает, что одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении (Положение о Фонде социального страхования РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 года № 101 (абзац 3, пункт 8 Положения), и пунктом 10 Разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, утвержденного постановлением Минтруда РФ и Фонда социального развития РФ от 04.04.2000 года №26/34).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном 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 сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (**Приложение № 3**) на основании Аттестации рабочих мест.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, на основании Постановления Администрации г. Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией» № 283 от 28.05.2008г.

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году (ст. 128, ТК РФ);  
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году (ст. 128, ТК РФ);  
- 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 году (ст. 128, ТК РФ);

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128, ТК РФ);

- при рождении ребенка в семье до 5 календарных дней (ст. 128, ТК РФ);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию до 2 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 календарных дней (ст. 128, ТК РФ);

- на похороны близких родственников до 5 календарных дней (ст. 128, ТК РФ);

- матери (одной воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет) до 14 календарных дней (ст. 263, ТК РФ);

- работнику (имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) до 14 календарных дней (ст. 263, ТК РФ);

- работнику (имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет) до 14 календарных дней (ст. 263, ТК РФ);

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.12. 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.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе и в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и 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. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Законом Мурманской области «Об образовании в Мурманской области»;
  - Распоряжением Правительства РФ от 09.06.92г. № 1037-Р «О возможности формирования фонда для выплаты надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы организациям и учреждениям образования»;
  - Законом Мурманской области № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера»;
  - Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. за № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
  - Постановлением Правительства Мурманской области от 03.08.2011 № 387-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области»;
  - Решением Совета депутатов города Оленегорска с подведомственной территорией от 23.11.2011г. № 01-60РС «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений»;
  - Постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 14.03.2012 года за № 102 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации города Оленегорска» (с изменениями от 02.04.2013 № 136, с изменениями от 17.07.2013 № 287, с изменениями от 08.10.2013 № 392);
  - Постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 28.05.2013 года за № 216 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений в 2013 году»;
  - Постановлением Правительства Мурманской области от 22.11.2013 г. № 679-ПП/17 «О повышении заработной платы работникам государственных областных учреждений в 2014 году»;
  - Постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 29.01.2014г за № 19 «О повышении заработной платы работникам муниципальных учреждений».
- трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права:

и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МДОУ № 6;
- порядок и условия оплаты труда работников МДОУ № 6, включающий установление рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- заключительные положения.

6.1.2. Заработная плата работников МДОУ № 6 (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда.

6.1.3. Система оплаты труда в МДОУ № 6 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

6.2. Оплата труда медицинских работников МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида осуществляется в соответствии:

- Законом Мурманской области от 06.06.2003г. № 400-01-3МО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области»;

- Постановлением Правительства Мурманской области от 14.10.2003 г. № 272 – ПП «Об утверждении Положения о порядке выплаты материального обеспечения и социальной поддержки медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу) государственных и муниципальных учреждений (организаций) здравоохранения, образования и социальной защиты населения Мурманской области»;

- Решение Оленегорского городского Совета от 10.02.2005 г. № 01 – 04РС «О социальной поддержке медицинских работников муниципальных образовательных учреждений (с Положением «О социальной поддержке медицинских работников муниципальных образовательных учреждений»).

Медицинским работникам, проработавшим в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) здравоохранения, образования и социальной защиты населения Мурманской области 25 лет и более, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (Закон Мурманской области от 06.06.2003г. № 400-01-3МО «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области»).

Органы местного самоуправления и руководители муниципальных учреждений (организаций) здравоохранения, образования и социальной защиты населения Мурманской области вправе в пределах своей компетенции самостоятельно при наличии средств, принимать дополнительные меры, расширяющие социальную поддержку медицинских работников.

6.3. Размер оплаты труда работников МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида» определяется с учетом следующих условий:

- ставки (должностного оклада) установленного в соответствии с ТС;
- продолжительности рабочего времени;
- размера повышения ставок (окладов) специалистов, работающих в МДОУ «Д /Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида» -
  - в группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушения зрения)– от15% до 20 %.
  - в группах комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушения зрения)– от15% до 20%.
  - в группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (нарушения речи)– от15% до 20%.
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- стимулирующих выплат;
- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;
- других условий оплаты труда (интенсивность труда, расширение зоны обслуживания и т.д.) установленных законодательными и правовыми актами.

6.4.1. В случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера заработной платы по Мурманской области работникам учреждений образования производится ежемесячная доплата к заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда). Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы (п. 2 в ред. постановления Правительства Мурманской области от 30.12.2011 г. № 726 – ПП).

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

6.4.2. Размер заработной платы устанавливается по результатам переговоров между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области (в ред. Соглашения Правительства Мурманской области, Облсовпрофа, Союза промышленников и предпринимателей Мурманской области от 23.11.2011 года) на основании Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54 – ФЗ и в соответствии со статьями 47, 48 ТК РФ).

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня его достижения и предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

6.6. Премия работникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников (50, 55, 60, 65, 70 лет), профессиональным праздником, в связи с достижениями высоких результатов в работе.

6.7. На день вступления в силу настоящего Федерального закона в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года (пункт 11, ст. 108, ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.8. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются (8 и 23 числа каждого месяца).

6.9. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда)

устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

6.10. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период отпуска, начиная со дня введения индексации (повышения) ставок и окладов работников образования в регионе.

6.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в форме предоставления надбавок и премий и устанавливаются в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) заработной платы и (или) в твердой сумме.

Распределение стимулирующих выплат производится на основании: Положения об оплате труда работников МДОУ № 6 «Родничок», заседания комиссии по распределению надбавок стимулирующего характера МДОУ № 6 «Родничок», по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.12. В соответствии со ст. 313 ТК РФ, Федеральным законом РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004г. № 122-ФЗ), Решением Совета Депутатов г. Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 24.02.2009г за № 01-11рс «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования» молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате (80%) выплачивается в полном размере с момента поступления на работу.

6.13. Сохранить заработную плату педагогическим работникам на период выполнения разовых поручений работодателей и учреждения, обусловленных сопровождением воспитанников на олимпиады, конкурсы, конференции, участием в работе конкурсных комиссий, семинаров и т.д.

6.14. Предусмотреть выплату дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии с Решением Оленегорского городского совета от 10.02.2005г. № 01-03РС «О социальной поддержке педагогических работников муниципальных образовательных учреждений»; Решением Совета депутатов г. Оленегорска с подведомственной территорией от 27.02.2007г. № 01- 08РС «О внесении изменений в решение Оленегорского городского совета «О социальной поддержке педагогических работников муниципальных образовательных учреждений»:

а) выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере 6 должностных окладов;

б) выплата педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;

в) выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости педагогическим работникам (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов;

г) выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100% должностного оклада педагогическим работникам.

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

## **VII Гарантии и компенсации**

7.1. Работникам МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида» устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.

7.2. Работнику МДОУ «Д/Сад № 6 «Родничок» комбинированного вида» и членам его семьи 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 работника и обратно устанавливаются (Решением Совета депутатов г. Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области третьего созыва от 17.11.2008г № 01 – 78рс «О компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования») в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом Российской Федерации 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» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 № 122 – ФЗ).

7.3. 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 местного бюджета, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам организаций, финансируемых из средств местного бюджета, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется Постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией.

7.4. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

7.5. Гарантировано медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

7.6 Стороны договорились, что работодатель:

7.7. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении социального жилья нуждающимся работникам.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.8. Организует в учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи).

7.9. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 19.04.2013г) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**Приложение № 4**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Проводить со всеми поступающими 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.

8.4. 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 (**Приложение № 5**).

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

8.7. 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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

8.12. 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.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.16. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

8.18.

- ходатайствовать об оплате за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии

соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (Т.К. ст.323).

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

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 деятельностью.

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

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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. Работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

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

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

9.12. 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)

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

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

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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. 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. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

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

10.8. 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.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка и проведением аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. 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.

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

10.15. Осуществлять 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 с администрацией разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации, на профсоюзном собрании.

11.3. 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.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

11.7. Срок действия данного коллективного договора может продлеваться неоднократно (по обоснованным причинам), но не более чем на три года. Основанием для продления срока действия коллективного договора служит решение общего собрания трудового коллектива (ст. 43, ч. 2 ТК РФ).