Заведующий Председатель

МБДОУ д/с №10 г. Грязи первичной профсоюзной

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Субботина \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Н. Ретунская

15.12.2021 г. 15.12.2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №10 «ДУБРАВУШКА» Г.ГРЯЗИ ГРЯЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

399057, Липецкая обл., г. Грязи, ул. Бурденко, д. 10б

Срок действия коллективного договора

15.12.2021 – 31.12.2024 года.

ПРИНЯТ

Общим собранием

трудового коллектива.

Протокол от 15.12.2021 № 2

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 10 «Дубравушка» г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области (далее – ДОО).

1.2. Коллективный договор заключен между работниками и работодателем, в лице их представителей, в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольной образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники ДОО в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
* работодатель в лице заведующего ДОО.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полноправным представителем работников ДОО, а первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе ДОО присущими первичной профсоюзной организации методами и средствами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников

ДОО, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.6. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 15 декабря 2021 и действует по 31 декабря 2024 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Первичная профсоюзная организация, а также администрация ДОО обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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 коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОО.

1.14. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного

договора и один раз в год на собрании работников отчитываются о выполнении своих обязательств.

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения в дошкольной образовательной организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Штатное расписание дошкольной образовательной организации утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями***,*** настоящим коллективным договором.

2.5. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

* заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами;
* издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется
* работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
* до подписания трудового договора работодатель знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
* не устанавливает испытательный срок педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по соответствующей должности;
* по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью;

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

* размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
* размеры выплат компенсационного характера;
* условия выплат стимулирующего характера*;*

а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т.ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.11. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами организации, в полном объѐме.

2.13. Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77, 336 ТК РФ и др.).

**III. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и**

**дополнительное профессиональное образование работников, аттестация**

**педагогов**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Профессиональные стандарты применяются работодателем при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд дошкольной

образовательной организации.

3.2. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного

профессионального образования работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации для нужд дошкольной образовательной организации.

3.3. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, на каждый календарный год с

учетом перспектив развития дошкольной образовательной организации.

3.4. Работодатель обязуется:

3.3.1. Содействовать дополнительному профессиональному образованию работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счѐт средств организации.

3.3.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Производить оплату командировочных расходов работникам, направляемым на

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня по направлению работодателя (если обучение осуществляется по профилю деятельности дошкольной образовательной организации).

3.3.5. Содействовать аттестации педагогических работников, которая проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или, по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории.

3.3.6. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников (не имеющих квалификационных категорий) на соответствие занимаемых ими педагогических должностей не реже одного раза в пять лет.

3.3.7. Включить в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.8. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**IY. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости**.

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников дошкольной образовательной организации, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления первичной профсоюзной организации и службы занятости.

4.2. Администрация и первичная профсоюзная организация проводят взаимные

консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

4.3. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из дошкольной образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организации, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации о предстоящем увольнении не менее чем за 3месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.5. Производить увольнение работников - членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждѐнной результатами аттестации, и неоднократным

неисполнением работником трудовых обязанностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.6. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников дошкольной образовательной организации преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

* уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
* опыт работы,
* поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
* регулярное дополнительное профессиональное образование работника,
* результаты независимой оценки квалификации,
* результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.7. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

* работники, награждѐнные государственными и отраслевыми наградами;
* работники, применяющие инновационные методы работы;
* работники, имеющие стаж работы в данном учреждении 7 и более лет;
* работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
* молодые специалисты со стажем работы до двух лет,
* одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста,
* применяющие инновационные методы работы;
* совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, переподготовка, повышение квалификации, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
* родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
* председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;

4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией дошкольной

образовательной организации гарантируется, наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

* беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
* одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

4.10. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок,

работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольной образовательной организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.11. 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.

4.12. Прекращение трудовых договоров с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

**Y. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. В дошкольной образовательной организации установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.2. Для руководящих работников, специалистов, служащих, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре*)* для педагогов

установлена сокращѐнная продолжительность рабочего времени не более 36 часов:

* воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю,
* музыкальный руководитель – 24 часа в неделю,
* инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

Графики работы утверждаются заведующим дошкольной образовательной организации и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.4. В дошкольной образовательной организации режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

* 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы,
* 7 января – Рождество Христово,
* 23 февраля – День защитника Отечества,
* 8 марта – Международный женский день.
* 1 мая – Праздник Весны и Труда,
* 9 мая – День Победы,
* 12 июня – День России,
* 4 ноября – День народного единства.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 5 лет, можно только с их согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. Матерей и отцов, воспитывающих без супруга

(супруги) ребенка в возрасте до 5 лет, необходимо ознакомить в письменной форме с их правом отказаться от направления в командировку, от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни.

5.10. Стороны согласились со следующими положениями в отношении ежегодных отпусков:

* в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;
* очерѐдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждѐнным руководителем с учѐтом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;
* отдельным категориям работников *(работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребѐнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребѐнка и более в возрасте до 14 лет)* и в других случаях, предусмотренных федеральнымзаконодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное дляних время (ст. 123 ТК РФ);
* продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлинѐнный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дней;
* инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;
* по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделѐн на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год;
* часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части;
* ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлѐн в случаях:
* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы.

5.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.12. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.13. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев,

предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

5.14. Работникам гарантируется предоставление кратковременных оплачиваемых отпусков (при наличии средств экономии фонда заработной платы) по следующим причинам:

* бракосочетание работника - *3*календарных дня;
* бракосочетание детей работника - *2* календарных дня;
* рождение ребенка (супругу) – *2*календарных дня;
* смерть близких родственников - *3* календарных дня;
* проводы сына в армию – 2 календарных дня;
* сопровождение детей начальных классов в школу 1 сентября – 1 день\_;
* председателю первичной профсоюзной организации – 1 день.

5.15. 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.

5.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и со ст. 117 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней.

5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы гарантируется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05 2016г. № 644.

5.18. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

**YI. Организация оплаты труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и

надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с №11 г. Грязи (приложение) разработанного и принятого в соответствии с законодательством РФ, законодательством Липецкой области, решениями Грязинского районного совета депутатов, Постановлениями администрации Грязинского муниципального района, а так же нормативных

правовых актов, принятых в связи с изменением систем оплаты труда.

6.3. В положении об оплате труда работников дошкольной образовательной организации предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.4. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

6.5. 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, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем

указанной разнице. В случае если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально

отработанному работником времени.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на счѐт (пластиковую карту) два раза в месяц 3 и 18 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.7. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются ему с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в дошкольной образовательной
* организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

6.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.10. Дошкольная образовательная организация вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется:

* извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате(расчетный листок);
* своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
* информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных,
* выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации и др.);
* согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников дошкольной образовательной организации;
* сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения
* настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;
* производить ежемесячные выплаты молодым педагогам в течение первых пяти лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования в размере не менее 30% от ставки заработной платы (оклада);
* премировать работников из стимулирующего фонда или фонда экономии заработной платы *(при наличии денежных средств)* к профессиональным праздникам «День учителя», к Дню защитника Отечества - мужчин и «8 Марта»,
* по итогам работы за полугодие, год, за выполнение особо важной работы для организации и др..

6.12. Молодым специалистом признается работник, находящийся в трудовых

отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

* призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* переход работника в другое образовательное учреждение;
* нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.13. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги,

устанавливается не ниже размера ставок заработной платы, должностных окладов работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

* 6.14. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:
* на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
* за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
* при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не
* зависящим от работодателя и работника.

6.15. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

6.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (до 12%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже 4%. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.17. В дошкольной образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.18. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.19. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в дошкольную образовательную организацию.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления

полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.20.Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.21. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит

временный характер (случаи определены областным отраслевым соглашением)*.*

6.22. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится выплата стимулирующего характера, позволяющая сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск, на

период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.23. За сверхурочную работу воспитателям, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТКРФ).

6.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

6.25. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учетом качества работы, за данный период и отработанное время.

6.26. Дошкольная образовательная организация предусматривает случаи удержания из заработной платы. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться в случаях:

* для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
* для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
* для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК). (Такие удержания возможны, только если работник не оспаривает их основания и размер и если не истек месячный срок, установленный для добровольного
* возвращения сумм. При отсутствии хотя бы одного из этих условий работодатель теряет право на бесспорное взыскание указанных сумм, и оно может быть осуществлено только в судебном порядке. Решение об удержании в указанных случаях работодатель вправе принять не позднее месяца со дня обнаружения факта излишней выплаты).
* увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК.

**YII. Охрана труда и улучшение условий труда работающих**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательной

организации для работников и воспитанников возлагаются на руководителя.

В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности, стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников. С этой целью ежегодно заключается Соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять органам государственного управления, надзора и контроля, общественного контроля за соблюдением законодательных и иных правовых актов по охране труда, экологической безопасности необходимую информацию для осуществления возложенных на них полномочий.

7.2.2. Производить регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний по типам образовательных учреждений. Результаты анализа доводить до сведения работников дошкольной образовательной организации.

7.2.3. Вести профилактическую работу по снижению рисков несчастных случаев на производстве

и профессиональных заболеваний, повышению качества рабочих мест и условий труда, снижению смертности от предотвратимых причин.

7.2.4. В установленные сроки выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, промышленной и экологической безопасности, рассматривать в установленном порядке представления органов общественного контроля.

7.2.5. Не допускать сокрытия несчастных случаев, включать представителей первичной профсоюзной организации в состав комиссии по их расследованию.

7.2.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Включать представителей первичной профсоюзной организации в комиссии по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

7.2.8. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования.

7.2.9. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.

7.2.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором (Приложения № 2, 3).

7.2.11. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (с изменениями 20 февраля 2014 г. N 103н).

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами

производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению N 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н).

7.2.12. Проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.13. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы; предусматривать средства на организацию

обучения по противопожарной безопасности.

7.2.14. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2.15. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

7.2.16. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.2.17. Проводить работу по специальной оценки условий труда и по еѐ результатам осуществлять работу по охране и безопасности *труда* (в состав аттестационной комиссии обязательно включать членов профсоюзной организации и комиссии по охране труда).

7.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.19. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольной образовательной организации.

7.2.20. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров работников.

7.2.21. На основании [Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ](https://vip.1obraz.ru/#/document/99/551248910/) обеспечить работников дополнительным днём один раз в три года для прохождения диспансеризации, а [работников предпенсионного возраста](https://vip.1obraz.ru/#/document/184/13392/) – на два рабочих дня каждый год.

7.2.22. Обеспечить прием на работу лиц имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, психиатрическое освидетельствование;

7.2.23. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.24. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет;

7.2.25. Информировать коллектив дошкольной образовательной организации, в лице первичной профсоюзной организации, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие.

7.2.26. Предоставлять уполномоченным по охране труда не менее 4 часов в неделю для осуществления общественного контроля, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в рамках заключенного коллективного договора.

7.3. Работники обязуются:

Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнении работ по охране труда;
* немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой
* ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;
* проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.4. Профсоюзная организация в лице уполномоченного лица по охране труда

осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами дошкольной образовательной организации, за выполнением

мероприятий по противопожарной безопасности.

7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже одного раза в год о выполнении соглашения по охране труда на общем собрании работников образовательной организации.

7.6. Администрация и профсоюзный комитет создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.7. При несчастном случае на производстве по вине дошкольной образовательной организации работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

**YIII. Гарантии прав членов первичной профсоюзной организации**

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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 профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в

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

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации 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 (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет).

8.6. В случае если работник уполномочил профсоюзную организацию 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 1%. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

* производит председателю первичной профсоюзной организации и

уполномоченному лицу по охране труда доплату к должностному окладу согласно порядку установления выплат стимулирующего характера образовательного учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере 10 % должностного оклада (при

наличии активности председателя профкома и уполномоченного лица по охране труда).

8.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития дошкольной образовательной организации.

8.10. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий дошкольной образовательной организации по тарификации, награждению работников, их аттестации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Стороны признают, что по согласованию с первичной профсоюзной организацией производятся:

* установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
* награждение работников;
* утверждение должностных обязанностей работников;
* утверждение графиков отпусков;
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днѐм;
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
* изменение условий труда.

8.12. С учетом мнения производится:

* составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
* принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
* составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ);*
* установление сроков выплаты заработной платы работникам;
* привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(ст. 180 ТК РФ);*
* утверждение формы расчетного листка *(ст. 136 ТК РФ);*
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст. 196 ТК РФ).*

8.13. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников дошкольной образовательной организации;
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых
* обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (еѐ) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
* нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
* совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка,
* несовместимого с продолжением данной работы;
* повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольной образовательной организации;
* применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

8.14. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых
* обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**IX. Обязательства первичной профсоюзной организации**

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюзной организации по социально- трудовым и др. вопросам, представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили профсоюзной организации представлять их интересы.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.4. Представлять и защищать права членов профсоюзной организации в суде и др. организациях.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.6. Участвовать в работе комиссий дошкольной образовательной организации по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, охране труда и других.

9.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.8. Оказывать помощь членам профсоюзной организации по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета профсоюза).

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.10. Проводить для работников - членов профсоюзной организации и их детей культурно - оздоровительные мероприятия.

9.11. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюзной организации.

9.12. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников- членов профсоюзной организации.

9.13. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития дошкольной образовательной организации, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.14. Содействовать обеспечению стабильной работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.15. Профсоюзная организация оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

**X. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации).

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Перечень рабочих мест с вредными условиями труда (приложение 1).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение 2).

3. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (приложение 3).

4. Случаи сохранения оплаты труда педагогических работников за выполнение

педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории (приложение 4).

5. Перечень мероприятий по улучшению условий труда (приложение 5).

6. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 6).

7. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №11 «Рябинка» г. Грязи Грязинского муниципального района Липецкой области (приложение 7).

Приложение 1

**Перечень рабочих мест с вредными условиями труда**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессий, должностей | Структурное подразделение | Количество шт. единиц | Процент доплаты |
| 1 | шеф-повар  | корпус 2, пищеблок | 1 | 4% |

Приложение 2

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи (штуки, пары, комплекты) | Основание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год | п. 23, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. на 1 год |
| Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара на 1 год |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар на 1 год |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год |
| 2. | Заведующий хозяйством | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год | п. 32, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар на 1 год |
| Костюм для защиты от повышенных температур | 1 шт. на 1 год |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар на 1 год |
| Перчатки для защиты от повышенных температур | 2 пары на 1 год |
| Щиток защитный лицевой или | до износа |
| Очки защитные | до износа |
| Каска защитная | 1 шт. на 2 года |
| Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа |
| 3. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. на 1 год | п. 60, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар на 1 год |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. на 1 год |
| При работе в овощехранилищах дополнительно: |  |
| Жилет утепленный | 1 шт. на 1 год |
| Валенки с резиновым низом | по поясам |
| 4. | Мойщик посуды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год | п. 92, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. на 1 год |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар на 1 год |
| 5. |  Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. на 1 год | п. 115, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект на 1 год |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар на 1 год |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар на 1 год |
| 6. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год | п.122, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. на 1 год |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар на 1 год |
| Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| Перчатки с полимерным покрытием  | 6 парна 1 год |
| 7. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 135, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 8. | Сторож (вахтер) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год | п. 163, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара на 1 год |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар на 1 год |
| 9. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. на 1 год | п. 171, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. на 1 год |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар на 1 год |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар на 1 год |

 Приложение 3

**Нормы**

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Виды смывающих иобезвреживающих средств | Наименование работ ипроизводственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| Мыло или жидкие моющиесредства в том числе:для мытья рук | Работы, связанные с легкосмываемымизагрязнениями | 200 г (мыло туалетное) или 252 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Твердое туалетное мылоили жидкие моющиесредства | Работы, связанные с трудносмываемыми,устойчивыми загрязнениями: масла,смазки, лаки, краски, силикон и пр. | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Очищающие кремы, гели и пасты | Работы, связанные с трудносмываемыми,устойчивыми загрязнениями: масла,смазки, лаки, краски, клеи, силикон и пр. | 200 мл |

Примечание

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.

2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Приложение 4

**Случаи сохранения оплаты труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории**

* при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
* при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
* при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установленаквалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель;учитель;воспитатель (независимо от типаорганизации, в которой выполняется работа);педагог-организатор;старший педагог дополнительногообразования, педагог дополнительногообразования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель;старший воспитатель |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед;учитель-дефектолог; учитель (привыполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательнымпрограммам);воспитатель, педагог дополнительногообразования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебнымпредметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательныхорганизаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);музыкальный руководитель;концертмейстер |
| Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной(преподавательской) работы по физическойкультуре);инструктор по физической культурепедагог дополнительного образования (присовпадении профиля кружка, направлениядополнительной работы профилю работы по основной должности) |