

От работодателя:
Заведующий
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово
_____ Т.А.Юдина
« _____ » _____ 2023г.

От работников:
Представитель работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №3 «Радуга»
р.п.Шилово
_____ М.С.Соколова
« _____ » _____ 2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
№3 «РАДУГА» Р.П.ШИЛОВО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
– ШИЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2023 - 2026 годы**

Утверждён
на общем собрании трудового коллектива
МБДОУ детский сад
№3 «Радуга» р.п.Шилово муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
Рязанской области «08» сентября 2023г
Протокол № 3 от 08.09.2023 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее – МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 - 2024 годы, территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район, управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников организации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020 – 2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – **Договор**) являются работники МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово, в лице их представителя воспитателя МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово Соколовой Марии Сергеевны (далее – **Представитель работников**) и работодатель, в лице его представителя заведующего МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово Юдиной Татьяны Александровны (далее – **Работодатель**).

Работники МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово доверяют и поручают Представителю работников представлять их интересы в переговорах, заключать Договор, контролировать его исполнение.

1.4. Договор открыт для присоединения к нему работников организации, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения Договора.

1.15. Ежегодно в январе стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения Договора.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.17. Разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

1.18. Положения Договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

— консультации 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 Договоре;

— обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии Договора;

— другие формы.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

3) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;

4) другие локальные акты.

1.21. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами,

т.е. с 08.09.2023 г. и действует по 07.09.2026 г.

1.22. Стороны обязуются по заключению нового Договора начать переговоры за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора. Продолжительность переговоров при заключении нового Договора не должна превышать 3 месяцев.

1.23. Подготовка для обсуждения проекта Договора на следующий период должна быть завершена сторонами до 20 августа 2026 года.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников организации.

2.1.6. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам организации принимаются и проводятся при участии Представителя работников в составе аттестационной комиссии.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2.2. Уведомлять трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за два месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

2.2.3. Предоставлять возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять оплачиваемые учебные отпуска (при получении первого высшего образования), обучающимся в вузах без отрыва от производства.

2.2.4. В случае сокращения штатов отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым осталось доработать до пенсии один год).

2.2.5. Обеспечить аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки.

2.2.6. С участием Представителя работников готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

2.2.7. Предоставлять Представителю работников по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.8. В срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставить в известность Представителя работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

2.2.9. В обязательном порядке согласовывать с Представителем работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- установление либо изменение условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 73, 81, 82, 99, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162, 190, 196, и др.).

11. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Учреждение при разработке штатного расписания приводят наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

3.2. Режим труда и отдыха МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается Работодателем по согласованию с Представителем работников, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю).

Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, а именно: учитель – логопед – 20 часов в неделю, музыкальный руководитель – 24 часа в неделю, инструктор по физическому воспитанию – 30 часов в неделю, воспитатели групп - 36 часов в неделю.

3.3. Работодатель с работником заключает трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.6.2. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием Представителя работников. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября т.г.

3.6.3. Уведомлять Представителя работников в письменной форме о планируемом изменении статуса, структуры организации, о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 3 и более работников (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

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

3.10. В день увольнения (последний день работы) работодатель производит окончательный расчет и выдаёт работнику трудовую книжку.

3.11. Стороны договорились:

3.11.1. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 - летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до 2-х лет.

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

3.11.3 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.

3.11.4. В случае закрытия групп, изменения воспитательного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.11.5. 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.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания (не менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ)), а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного 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 учреждения в целом.

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 осуществляется с письменного согласия работника.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.14. 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.

3.15. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.16. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается для непедагогических работников учреждения 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня.

3.17. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учётом необходимого обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.18. График отпусков на календарный год утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников.

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

3.20. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

3.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК).

3.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и Работодателем.

3.23. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- по письменному заявлению работника в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала;
- в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках.

3.24. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.25. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.26. Работодатель обязуется:

3.26.1. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном объёме по истечении 6 месяцев с момента приема на работу. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы по истечении шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

3.26.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.
- медицинским работникам образовательных учреждений общего типа продолжительностью 12 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом

основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.26.3. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;

- работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3 дней.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Компенсация за эти неиспользованные отпуска не выплачивается.

3.26.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- собственной свадьбы и свадьбы детей – 2 дня;

- смерти члена семьи (супруга, детей, родителей) – 4 дня.

- женщинам, воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – 4 календарных дня.

3.26.5. Общее количество дней дополнительных оплачиваемых отпусков в течение календарного года не может превышать 10 календарных дней.

3.27. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

3.28. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с ТК РФ.

3.29. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет ранее установленную должность.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профкомом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

4.2. Работодатель разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждений.

4.2.1. В положении об оплате труда работников учреждения предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

4.2.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с Представителем работников и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2.3. Положение об оплате труда работников дошкольного образовательного учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы.

Изменение оплаты труда осуществляется в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- присуждения ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.6. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

4.7. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.7.1. В МБДОУ детский сад № 3 «Радуга» р.п. Шилово на время отпуска кладовщика, сторожа, повара, кухонного рабочего, рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья), помощника воспитателя их обязанности передаются иным работникам в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Работа ими выполняется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, определяется продолжительностью отпуска заменяемого работника, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

4.7.2. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных учреждений, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

4.7.3. Для педагогических работников наполняемость групп, установленная с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в группе

компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

4.7.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.7.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

4.7.6. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах их рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.7.7. Работникам образовательных учреждений, имеющим детей инвалидов, устанавливается по их заявлениям гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы или обеденного перерыва) без ущерба для производственного (учебного) процесса. Предоставлять с сохранением заработной платы дополнительные дни (4 рабочих дня) на обследование и лечение ребенка в медицинских учреждениях (прилагается личное заявление работника, справка из больницы).

4.7.8. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу (распоряжению) руководителя Учреждения с оплатой труда в соответствии с ТК РФ, т.е. не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.7.9. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, проводится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников *исходят из того, что:*

4.8.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

4.8.2. В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

4.8.3. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности, спонсорские и другие средства), их использовании не реже одного раза в год.

4.9.2. Разработать и утвердить на общем собрании Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово.

4.10. Стороны исходят из того, что:

4.10.1. 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).

4.10.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Рязанской области, Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово.

4.10.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово, утвержденного приказом руководителя.

4.10.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4.10.5. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

4.10.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

4.10.7. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьёй 136 ТК РФ в установленные сроки.

4.10.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

4.10.9. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со

дня 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.

- при награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ».

4.10.10. При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение устанавливается надбавка к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.10.12. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.11. 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.

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

4.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Работодатель в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.15. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.16. Производить оплату за сверхурочную работу педагогическим работникам за первые два часа не менее чем в полуторном, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере: за каждый час из первых двух работнику доплачивать к его основному заработку не менее 50% часовой ставки (заработка), а за каждый следующий час – не менее 100 % этой ставки(заработка) (ст. 152 ТК РФ).

4.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник дошкольного образовательного учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

4.18. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольного образовательного учреждения.

4.20. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников дошкольного образовательного учреждения.

4.21. Пункты, реализация которых обеспечивается за счёт средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюзной организации.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и иных работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, участия в работе стажеровочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

5.2. Работодатель в пределах своей компетенции **обеспечивает выполнение следующих пунктов:**

5.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений предпринимают следующие меры:

- предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца (в соответствии со ст.180 ТК РФ);

- по договоренности сторон работнику предоставляет в этот период оплачиваемое время (в период отсутствия детей в группе или в период совместной деятельности воспитателей, работающих в одной группе) для самостоятельного поиска работы.

5.2.2. Проводит анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальности, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников учреждения.

5.2.3. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности учреждения. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий и специальностей определяет с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ) на каждый календарный год, учитывая перспективы развития образовательного учреждения.

5.2.4. Обеспечивает аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки и не реже чем установлено действующим законодательством. Создаёт условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводит в образовательном учреждении согласно Положения.

5.2.5. В случае направления работника для повышения квалификации, переквалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник при этом направляется в другую местность, оплачивает 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).

Предоставляет 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.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.2.6. При проведении аттестации действуют все нормы, закрепленные в региональном и территориальном отраслевых Соглашениях, в том числе (раздел 6, п.п. 6.2.6., п.п.6.2.7., п.п.6.2.8. п.п. 6.2.9. последнего):

По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с ТК РФ,
- 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

а также:

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 5.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

5.2.7. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в случаях, предусмотренных территориальным отраслевым соглашением (п.п.6.2.7 территориального отраслевого соглашения на 2022-2024 годы).

5.2.8. При повторной аттестации на квалификационные категории от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8 территориального отраслевого соглашения на 2022-2024годы.

5.2.9. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам указанным в п. 6.2.6 данного Соглашения.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

5.2.10. В целях защиты интересов педагогических работников Работодатель обязуется:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составлять с учётом срока ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продлить период его аттестации, но не более чем на 2 месяца;

- подготавливает представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательного учреждения, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.3. Стороны признают необходимым:

5.3.1. Разрабатывать и предусматривать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

5.3.2. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления гарантий и компенсаций фиксировать в трудовом договоре работника.

5.4. Стороны согласились:

5.4.1. совместно продолжить практику проведения районных профессиональных конкурсов «Воспитатель года» и др.

5.4.2. Совместно готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

6.1.1. Организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

6.1.2. Распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах.

6.2. Стороны договорились совместно:

6.2.1. Проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах.

6.2.2. Разработать (обновить) и утвердить инструкцию по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж.

6.2.3. Осуществлять учёт и своевременное расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их соответствующим актом.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.2. На каждом рабочем месте обеспечить условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.3. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Предоставлять работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

6.3.4. За счет средств организации обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

6.3.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.3.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (СанПиН ДОУ) во время отопительного сезона переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

6.3.7. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.3.8. При численности работников учреждения более 50 человек ввести должность специалиста по охране труда.

6.3.9. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда организации.

6.3.10. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

6.3.11. При выполнении работниками работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить им соответствующие доплаты.

6.3.12. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ).

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со ст. 382 Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах).

7.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в управлении образования новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора регулируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

X111. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания настоящего Договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Рязанской области.

8.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (Работодатель и Работники).

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

8.4. 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.

8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

От работодателя:

Заведующий

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

детский сад №3 «Радуга» р.п.Шилово

_____ Т.А.Юдина

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Представитель работников муниципального

бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №3 «Радуга»

р.п.Шилово

_____ М.С.Соколова

« _____ » _____ 2023г.