|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Заведующий МБДОУ «Лесной детский сад «Аленушка»\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.С.Черданцева«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.М.П. |  | Председатель общего собрания трудового коллектива\_\_\_\_\_\_\_ Пьянкова Т.Ф.«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

###### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Лесной детский сад «Аленушка»

на период с «13» января 2014г. по «13»января2017г.

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Лесной детский сад «Аленушка»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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 и территориальным соглашением.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице его представителя заведующего МБДОУ «Лесной детский сад «Аленушка» Н.С.Черданцевой и работниками, от имени которых выступает общее собрание трудового коллектива в лице председателя Пьянковой Татьяны Федоровны .

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

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

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

1.15. Положения коллективного 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.

**II. Трудовой договор**

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

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

2.3.Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.4.Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить под подпись с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами.

2.6.Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.7.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8.Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором ОУ. Согласно ч.1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

-указание места работы (конкретный адрес работодателя);

-трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

-определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренным ТК РФ или иным федеральным законом;

-условия оплаты труда ( в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада ) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

-режим рабочего времени и времени отдыха ( если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

-компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы ( подвижный, разъездной, в пути, другой);

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

 В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки , режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.9. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определение сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

 О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.0. Уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

 1. По взаимному согласию сторон;

 2. По инициативе работодателя в случаях:

* временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника в соответствии ст. 74 ТК РФ.
* простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
* восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
* возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпунктах 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.1. Расторжение трудового договора с работником может производиться по основаниям , предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

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

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

4.4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), графиком сменности , условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

Для работников и руководителей учреждения, расположенного в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

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

 5.5. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не поздней чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена компенсацией (ст126 ТК РФ).

5.7.Работодатель обязуется:

5.7.1.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 днём в соответствии со ст.119 ТК РФ;

5.7.2.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категорий работников, указанных в ст. 128,263 ТК РФ:

* при рождении ребёнка в семье – 3дня;
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1день;
* в связи с переездом на новое место жительства – 5дней;
* для проводов сына в армию – 2дня;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – 5дней;
* на похороны близких родственников – 3дня;
* работающим пенсионерам по старости – 14дней;
* участникам ВОВ – 35дней; (ст.128 ТК РФ );
* родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14дней;
* работающим инвалидам – до 60 дней; (ст.128 ТК РФ );
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5дней.

5.7.3.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ст. 335 ТК РФ, учредителем и Уставом Учреждения.

5.7.4.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.7.5.Общее собрание трудового коллектива осуществляет контроль

 соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

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

5.7.7.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приём пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Бийского района , утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.1.1.Для целей определения системы оплаты труда (СОТ) работников учреждения группировать на:

6.1.2.Руководитель учреждения

6.1.3.Педагогические работники: воспитатели, музыкальный руководитель.

6.1.4.Прочие работники (не указанные в пунктах 1.2, 1.3)

6.2.В соответствии со ст. 135 ТК РФ работникам учреждения устанавливаются системы оплаты труда (СОТ):

6.2.1.Руководителю учреждения, педагогическим работникам Учреждения – СОТ, установленная Положением о СОТ работников МБДОУ «Лесной детский сад «Аленушка».

6.2.2.Прочим работникам – тарифная СОТ с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.СОТ работников Учреждения, (указанных в пунктах 1.2,1.3), реализующих программы дошкольного образования состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3.1.В соответствии со ст. 129 ТК РФ должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных , стимулирующих и социальных выплат.

6.3.2.Должностной оклад работников (указанных в пунктах 1.1,1.2) образуется из базового оклада и повышающих коэффициентов.

6.3.3.Величина базового оклада устанавливается МКУ «Комитета администрации Бийского района по образованию и делам молодежи»

6.3.4.Повышающие коэффициенты к базовому окладу педагогического работника учитывают группу должности, специфику работы, квалификацию, стаж, образование, ученую степень педагога.

6.4.Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную сетку и тарифные коэффициенты, тарифные ставки.

6.4.1.Единая тарифная сетка по оплате труда работников муниципальных учреждений Бийского района (ЕТС) – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей),определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

6.4.2.Тарифный ставка – величина, отражающая сложность труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат, устанавливается МКУ «Комитета администрации Бийского района по образованию и делам молодежи» .

6.5.К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) , сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент 15%)

6.6.Система стимулирующих выплат всем работникам дошкольного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии поощрительные надбавки).

6.6.1.Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников дошкольного учреждения. Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников дошкольных учреждений утверждается МКУ «Комитета администрации Бийского района по образованию и делам молодежи».

6.6.2.Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

6.6.3.Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат:

-стимулирующие выплаты производятся на основании оценочных листов.

6.7.Заработную плату работникам выплачивать 2 раза в месяц: 15 и 30 текущего месяца в безналичной форме путем перечисления на расчетный счет сотрудника. Оплату отпуска производить за 3 дня до его начала.

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

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
* при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) о присуждении учёной степени кандидата наук;
* при присуждении учёной степени доктора – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
* при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7.2.Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7.3.Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности, трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.157 ТК РФ).

6.7.4.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.7.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

 6.7.7.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

 6.7.9.Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

 6.8.Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями о соответствующих типах и видах учреждений, утверждёнными Правительством Российской Федерации, с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

**VII Гарантии и компенсации**

7.Стороны договорились , что работодатель: обеспечивает представление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ., законом РФ «об образовании» и другими законодательными актами.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8.Работодатель обязуется:

8.1.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приёма выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.3.Обеспечит наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.1.4.Обеспечить приобретение спецодежды сотрудникам за счёт учреждения (ст.221 ТК РФ)

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

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

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

8.1.8.В случае отказа работника о работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.Обеспечивать льготы и гарантии работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.3.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

8.3.1.Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.4.Создать в учреждении комиссию по охране труда. Осуществлять совместно с администрацией контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.4.1.Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.5.Обеспечить прохождение работниками обязательных медицинских осмотров.

8.6..Администрацияобеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

- Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

- Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.

- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

- Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

- Готовит инструкции по хранению пожарных и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.

- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

- Осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

- Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

 **IV.Гарантии Совета трудового коллектива ДОУ.**

9.Стороны договорились о том, что:

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

 9.2.Совет трудового коллектива ДОУ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.Работодатель принимает решения с учётом мнения Совета трудового коллектива ДОУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива ДОУ 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, оргтехникой.

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

9.6.Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива ДОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7.Члены Совета трудового коллектива ДОУ включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, установлению дополнительных доплат из фонда экономии заработной платы.

9.8.Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива ДОУ рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст82, 374 ТК РФ):
* привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ):
* разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ):
* запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ):
* очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ):
* установление заработной платы (ст.135 ТК РФ):
* применение систем нормирования труда (ст159 ТК РФ):
* массовые увольнения (ст.180 ТК РФ):
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ):
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ):
* создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ):
* установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ):
* установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ):
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193 – 194 ТК РФ):
* Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ):

**X.Обязательства Совета трудового коллектива ДОУ.**

10.Совет трудового коллектива ДОУ обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

 10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесений в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

 10.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ ).

 10.6.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем, ст. медсестрой законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

 10.7.Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорами суде.

 10.8.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков. Осуществлять культурно-массовую работу учреждения.

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

**ХI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

11.Стороны договорились, что:

11.1.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2.Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3.Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.6.Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

Приложение № 1

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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 которойустановлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1. |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;(независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатороснов безопасности жизнедеятельности,допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятияс обучающимися из курса «Основыбезопасности жизнедеятельности» (ОБЖ),в том числе сверх учебной нагрузки,входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности,допризывной подготовки |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания);преподаватель физкультуры(физвоспитания);инструктор по физкультуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель,ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения;инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог;учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Учитель музыкиобщеобразовательногоучреждения либо структурного подразделенияобразовательногоучреждения, реализующего общеобразовательную программу;преподаватель музыкальной дисциплины образовательногоучреждения среднегопрофессиональногообразования либо структурного подразделенияобразовательного учреждения, реализующего образовательнуюпрограмму среднегопрофессионального образования | Преподаватель детской музыкальнойшколы (школы искусств, культуры);музыкальный руководитель;концертмейстер |
| Преподаватель детскоймузыкальной, художественной школы(школы искусств, культуры);концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательногоучреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующегообщеобразовательную программу;преподаватель музыкальнойдисциплины образовательногоучреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательногоучреждения, реализующую образовательную программу среднегопрофессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры(физвоспитания);инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры(физвоспитания); преподаватель физкультуры(физвоспитания);инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательногоучреждения начального илисреднего профессиональногообразования либо структурногоподразделения образовательногоучреждения, реализующего образовательную программуначального или среднегопрофессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины)общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательнуюпрограмму |
| Учитель общеобразовательного учреждения либо структурногоподразделения, реализующего общеобразовательнуюпрограмму | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательногоучреждения начального или среднегопрофессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднегопрофессионального образования |