

**1.Общие положения**

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками образовательного учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-экономические и профессиональные отношения в МАДОУ «Детский сад с.Дада» на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2.Коллективный договор заключается в соответствии с ст.40 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств коллектива и работодателя по защите социально - трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными правовыми нормативными актами, соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице представителя трудового коллектива – Бельды Татьяны Геннадьевны (в дальнейшем «Работник») и работодатель в лице и.о. заведующего детским садом Бельды Яны Жановны (в дальнейшем «Работодатель»).

1.4. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии ст.30 ТК РФ.

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

1.6. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7.В течение срока действия коллективного договора работники имеют право вносить дополнения и изменения в него в соответствии с ТК РФ.

1.8.В течение срока действия коллективного договора одна из сторон вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.9.Все спорные вопросы по толкованию пунктов коллективного договора решаются сторонами по взаимной договоренности.

1.10.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

1.11 Стороны определяют следующие формы управления учреждением работниками и через представителя трудового коллектива:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора

**2. Трудовой договор**

2.1.Содержание трудового договора и 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 тарифным, региональным, территориальным соглашени­ями, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

2.3.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, выплаты, компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключе­нием случаев сокращения групп.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за став­ку заработной платы устанавливается только с их письменного сог­ласия.

2.6. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возмож­ны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с про­изводственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать од­ного месяца в течение календарного года);

-восстановление на работе педагога ранее выполнявшего эту наг­рузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании это­го отпуска;

-возвращения на работу педагога после длительного отпуска пре­доставляемого педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы или при прерывании его.

В указанных в подпункте «б» случаях согласия работника для изменения учебной нагрузки не требуется.

2.7.По инициативе работодателя изменение существенных усло­вий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или техноло­гических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения).

В течение учебного года об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

**3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

**квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1Работодатель определяет необходимость профессиональной  
подготовки и переподготовки кадров.

3.2.Работодатель с учетом мнения трудового коллектива  
определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и  
повышения квалификации работников.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1 .Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет при обеспечении достаточного финансирования.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалифи­кации сохранять за ним рабочее место (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, и проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировку.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального обучения 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 в рамках прохождения профессиональной подготовкии переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения. направлению учреждения или органов управления образованием также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии т.д.).

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических ра­ботников в соответствии с Положением о порядке аттестации педаго­гических и руководящих работников государственных и муници­пальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификацион­ным категориям оплату труда со дня вынесения решения ат­тестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомить представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении чис­ленности или штата работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях массового высвобождения 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.Увольнение работников в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.3.Преимущественное право на оставление на работе при сокра­щении штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), которые проработали в учреж­дении свыше 10лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятель­ностью.

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

**5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внут­реннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемом работодателем, а также условиями трудо­вого договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

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

5.4.Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.5.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с оплатой не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153ТК РФ.

5.7.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него произво­дится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.8.Работодатель обязуется:

5.8.1.Предоставлять работ­никам отпуск без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска по заявлению сотрудников в следующих случаях:

-рождения ребенка в семье - 3 календарных дня;

-в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

-провода детей в армию – 3 календарных дня;

-в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

-похорон близких родственников – 3 календарных дня.

5.8.2.Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем че­рез каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длитель­ный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых нормативным правовым актом РФ.

5.9.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10.Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

**6.Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1.Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответст­вующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональ­ным квалифи­кационным группам.

6.2.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются до 25 числа аванс и до 15 числа следующего месяца заработная плата.

6.3.Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.4 Изменения размеров должностных окладов работников произво­дится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок зара­ботной платы)— с даты введения новых минимальных окладов (ставок зара­ботной платы)

- при присвоении квалифи­кационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;.

6.5.Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель.

**7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения качества и результативности труда, творческую инициативу и другие достижения применять материальные и моральные поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК.

7.2 Премирование согласно положению о премиях работников МАДОУ «Детский сад с.Дада»; стимулирование согласно положению порядка стимулирования фонда труда;

* Вынесение благодарности, награждение грамотой согласно положению о материальном стимулировании;
* Выдвижение кандидатур на награждение отраслевыми наградами и т.д.;

**8.Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работ­ников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических меро­приятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2..Проводить со всеми поступающими на работу, перево­димыми на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране туда на начало нового учебного года

8.3..Обеспечивать наличие нормативных и справочных мате­риалов по охране труда, правил и инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими сред­ствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

8.5.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя.

8.6.Сохранять место работы и средний заработок за работ­никами учреждения на время приостановления работ органами госу­дарственного надзора вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

8.9.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива.

8.10.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в сос­тав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

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

8.12.Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за со­стоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда

8.13.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных ме­дицинских осмотров работников.

**9. Гарантии деятельности**

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 работника.

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

9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

