****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида «Казачок».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ);

- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;

- Закон РФ «Об образовании»;

- Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ ДС ОРВ «Казачок».

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работни­ков, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) 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 действующим законодательством:

 1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: - работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Казачок», в лице заведующей детским садом Костиной Ольги Александровны, именуемый далее «Работодатель»;

 - работники организации, именуемые да­лее «работниками», представленные профессиональным союзом работников образования.

именуемым далее "Профком", в лице председателя профсоюзного комитета Муравлёвой Н.А.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Проф­ком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;

- добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

- создавать условия для профессионального и личностного роста ра­ботников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

**Профком как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности ДОУ законными методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распо­рядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязан­ностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать орга­низации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о тру­де и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, дру­гих актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудо­вому договору (контракту);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установлен­ный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности образовательного процесса;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электро­энергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в кол­лективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (в том числе совместителей), независимо от их должности, членства в проф­союзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выпол­няемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

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

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

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вно­сить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабо­чем порядке.

 Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и га­рантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения Общим собранием трудового коллектива при наличии со­ответствующего экономического обоснования.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распро­страняющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного дого­вора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (кон­тракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

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

1.13. При ликвидации ДОУ коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМИНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным 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 издания 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 трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении 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 в ДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

 **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому ра­ботнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.1. Оплата труда работников ДОУ определяется соответствующими законами РФ и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими систему выплаты заработной платы работникам в сфере образования.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 18 число текущего месяца.

 3.3. Система оплаты труда включает в себя:

 - оплату труда исходя из базовых ставок заработной платы и должностных окладов;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с Условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений образования;

- выплаты стимулирующего характера из фонда стимулирующих выплат, производимые по приказу заведующей ДОУ, изданного на основании решения комиссии по материальному поощрению работников детского сада;

- оплату труда по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере двойной дневной ставки.

По желанию работника, работавшего в праздничный или выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5. За работниками детского сада, направленными на курсы повышения квалификации или переобучения с отрывом от производства, а также работниками, совмещающими работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

3.6. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (должностного оклада).

3.7. При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с тарифно – квалификационными характеристиками по должностям работников учреждений образования.

 3.8. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), за расширение зоны обслуживания или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

 3.9. Оплата труда сторожей и операторов котельных проводится по ежемесячному суммированному учёту рабочего времени.

 3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несут заведующий ДОУ и главный бухгалтер.

 3.11. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам), деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

3.12. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме *(ч.2, ст.142 ТК РФ).*

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя *(ч.1 ст.157 ТК РФ).*

 3.13. Материальная помощь работнику ДОУ может выплачиваться согласно его заявлению при наличии средств экономии заработной платы, в случаях:

- заболевание (самого работника или членов его семьи), требующее длительного лечения;

- необходимость проведения дорогостоящих операций;

- частичная или полная утрата имущества в случае ЧС (пожар, наводнение, обвалы и т.д.);

- смерть члена семьи работника (родителей, ребенка, супруга).

3.14. Изменение оплаты труда производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

 **IV. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ,**

 **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

4.1 Работодатель принимает на себя обязательство выходить с пред­ложением об увольнении по сокращению численности или штата работни­ков, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию дейст­вующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, изменению режима работы предприятия, переобучению работников и т.д.

4.2. Ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку производства по инициативе Работодателя, другие мероприя­тия, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только с со­гласия профсоюзного комитета.

4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов и предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности ра­ботников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производить с предварительного согласия профсо­юзного комитета..

4.5. Стороны договорились о том, что:

4.5.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предла­гается любая имеющаяся работа в организации.

4.5.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

4.5.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме слу­чаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обяза­тельным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия мер к трудо­устройству указанных лиц не допускается.

4.6. Преимущественное пра­во на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица *(ст.179 ТК РФ)*:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы в ДОУ трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению администрации без отрыва от работы.

4.7. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момен­та увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, дейст­вующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

 4.8. При появлении новых рабочих мест в ДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных, в связи с сокращением численности или штата.

**V. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ.**

 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОУ.

5.2.Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и других работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место, 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).*

5.3.3.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**VI. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

6.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Общим собра­нием трудового коллектива или графиками сменности, согласованными с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми на них Уставом ДОУ.

 6.2. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в орга­низации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возни­кающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей де­журного работника.

К дежурствам могут привлекаться работники детского сада по графику, согласованному с Профкомом.

6.3. Стороны договорились, что в организации может применяться со­кращенное рабочее время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 Трудового кодекса РФ) женщинам, работающим в сельской местности установлено сокращенное рабочее время – не более 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами трудового распорядка и Уставом ДОУ.

6.6. Ежегодные основные отпуска работникам организации предостав­ляются продолжительностью не менее 28 календарных дней, а педагогическим работникам 42 календарных дня. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

6.7. Работникам ДОУ может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. ст.128,263 ТК РФ):

- бракосочитание работника, детей работника до 5 дней;

- рождение ребенка (мужу) до 5 дней;

- смерти близких родственников до 5 дней;

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
* отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

Перенесение отпуска на следующий год не допускается.

6.8.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с вредными условиями труда (согласно Перечням работ с неблагоприят­ными условиями труда (утв. приказами Гособразования СССР от 20.08.90 № 579
и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 № 611) предоставляется:

- поварам - 3 календарных дня.

 6.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется *(ст.119 ТК РФ)*:

- главному бухгалтеру - 8 календарных дня;

- заведующему хозяйством - 5 календарных дня.

 6.10. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска.

 6.11.Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника можно делить на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12.Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом учредителем (*ст.335 ТК РФ)*.

6.13. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

 6.14. Учреждение работает в режиме 10 часов 30 минут: с 7.30 час до 18.00 часов.

**VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

**Работодатель обязуется:**

7.1. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответ­ствии с введенным с 1. 07.97, Положением, утвержденным Минтрудом России (постановление от 14.03.97г. № 12).

7.2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, ру­ководителей и специалистов ДОУ.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ, инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Организовывать проведение медицинских осмотров работников ДОУ. Список профессий и должностей ра­ботников, подлежащих медосмотрам, согласовывать с территориальным органом Госсанэпиднадзора.

7.4. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной оде­жды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами.

7.5.Производить доплаты к тарифной ставке за работу с вредными и опасны­ми условиями труда с учетом "Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядка применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за усло­вия труда" (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-76).

7.6. За счет средств организации осуществлять обязательное медицин­ское страхование работников.

 7.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии со статьёй 253 ТК РФ.

7.8. Организовать контроль совместно с Профкомом за состоянием условий и охраны труда в ДОУ.

7.9. Выплачивать пособия, определенные законодательством РФ, лицам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС и принимавшим участие в ликвидации ее последствий.

7.10. Заключить договор с органами здравоохранения по медобслуживанию работников и проведению ежегодных профосмотров.

7.11. Заключить договоры со страховыми компаниями и выделять сред­ства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

**VIII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

8.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия на­стоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не кон­фликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их вы­полнения.

8.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обяза­тельств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляет­ся непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из 2 чел., по 1 чел. от каждой стороны.

9.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять не­обходимую информацию.

9.3. Ежеквартально стороны, подписавшие коллективный договор,

 от­читываются о его выполнении на Общем собрании трудового коллектива.

Коллективный договор утвержден на Общем собрании трудового коллектива ДОУ.

# **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

* правила внутреннего трудового распорядка;
* план повышения квалификации и переподготовки кадров;
* план работы МБДОУ ДС ОРВ «Казачок»;
* положение об оплате труда работников МБДОУ ДС ОРВ «Казачок»;
* положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ ДС ОРВ «Казачок»;
* положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ ДС ОРВ «Казачок»;
* положение о ненормированном рабочем дне работников МБДОУ ДС ОРВ «Казачок»;
* другие локальные акты МБДОУ ДС ОРВ «Казачок».