

**1. Общие положения**

1.1.Коллективный договор составлен с учетом требований Соглашения между администрацией Степновского муниципального района Ставропольского края, кординационным советом организаций трудового коллектива в Степновском муниципальном районе Ставропольского края и некоммерческой организацией «Объединение работодателей Степновского района». Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детский сад № 11 «Родничок».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ ( далее – ТК РФ), Законом « Об образовании» Уставом учреждения с целью определения взаимных обязательств и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – Самсоновой Натальи Валерьевны;

-работодатель в лице - заведующего МДОУ детский сад № 11 «Родничок» Федоровой Людмилы Леонидовны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1

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

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

1.9. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительного 4 изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)

1.14. Перечень локальных актов, в которых содержащих нормы трудового права: \*правила внутреннего трудового распорядка;

\*положение об оплате работников;

\* соглашение по охране труда;

\* перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

\* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2

\* положение о стимулирующем фонде;

\* положение о доплатах и надбавках из специального фонда;

\* другие локальные нормативные акты.

**II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательствами и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, 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. Срочный трудовой договор с работниками заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3

2.5.Втечении года изменение существенных условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца( ст.73, 162 ТК РФ).Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его уполномоченный 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 учреждении.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность).

4

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173- 176 ТК РФ.

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

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

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала(ст.82ТКРФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление по п.1 и п.2ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

5

преимущественное право на остановлении на работе при сокращении численности и штата при равной производственности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ ,имеют также лица:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), работавшие в учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

-награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

**V. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст.113ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя .Работа в выходной и нерабочий день оплачивается неменее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного 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. Работодатель на основании письменного заявления работника, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет( ребенка инвалида в возрасте до 18лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет предоставляет ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней. 6

5.3.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.4. В летний период учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.5. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем не позднее, чем за 2 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 производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТКРФ.

5.6.Нормативная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала- 40 часов в неделю для мужчин , для женщин -36 часов.

5.7. Продолжительность отпусков для педагогических работников ДОУ не менее 42 календарных дней.

5.8.Для решения неотложных социально – бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, работодатель предоставляет по желанию работника (заявление) отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке работодатель предоставляет по желанию работника такой отпуск, но не свыше:

7

\* мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске -14 календарных дней;

\*в день наступлении юбилейной даты (50,55,60 лет)-1-2дня;

\*в связи с похоронами родных и близких- 3дня;

\*при рождении ребенка отцу -2 дня; матери-2 дня;

\* в связи со свадьбой работника( детей работника)-3 дня;

\*для проводов детей в армию- 3дня;

\*в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

**VI. Оплата труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производиться на основе Положения об оплате труда в МДОУ детский сад № 11 «Родничок»,разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

6.2.Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между работодателем образовательного учреждения, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд до введения новой системы оплаты труда.

6.3.Месячная заработная плата работника образовательное учреждения полностью отрабатывающего за этот период норму работающего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Российской Федерации.

8

6.4.Выплаты компенсационного характера предусмотрены и устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о материальном стимулировании труда работников в учреждении. Документ разрабатывается и реализуется работодателем образовательного учреждения. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

6.6. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс ,производятся при:

● присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

●присвоении почетного звания- со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменения в заработной плате в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа месяца.

6.8. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9

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

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

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

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в своё время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ. Оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

10

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

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и воспитанников возлагаются на заведующего.

В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности, стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников. С этой целью ежегодно заключаются Соглашения по охране труда (Приложение № 2).

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.2.4. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

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

11

7.2.6. Проводить работу по специальной оценке условий труда рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (в состав аттестационной комиссии обязательно включать представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда).

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

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

7.2.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медосмотров работников.

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

7.2.11. Своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами.

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

7.2.13. Информировать коллектив работников, в лице профсоюза учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие;

7.3. Работники обязуются:

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

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнении работ по охране труда;

12

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.4. Представитель профсоюзного комитета осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами учреждения, за выполнением мероприятий по противопожарной безопасности.

7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год выполнении соглашения по охране труда на собрании работников.

7.6. Работодатель создает комиссию по охране труда на паритетной основе. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

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

7.8 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 приёмам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

7.9.Организовать проверку знаний требований работников учреждения по охране труда.

8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажа и др. материалов за счёт учреждения.

7.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий (должностей).

13

7.11. 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 требования охраны труда не по вине работника.(ст. 220 ТК РФ).

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

7.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и по видам работ.

7.15. Обеспечивать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

7.16. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

7.17.Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявлении ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18.Обеспечивать прохождение обязательных (предварительных) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

14

7.19.Принимают меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, в том числе :

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической);

- включение вопроса «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в комплексные программы обучения работников;

- инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;

- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах и т.д.

**VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации Степновского муниципального района Ставропольского края.

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

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

16

