**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад №15 «Радуга»

**на 2018 – 2020 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя**    Заведующая МБДОУ №15 «Радуга»    И.Р.Сидорова | **От работников**  Председатель первичной профсоюзной организации  МБДОУ №15 «Радуга»  О.П.Назарова |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в отделе по труду и социальных отношений администрации г. Енисейска

Регистрационный номер \_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г

Руководитель отдела Т.Г.Верещагина

МП

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание** | **Стр.** |
|  | Общие положения | 3 |
|  | Трудовой договор | 4 |
|  | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 6 |
|  | Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 7 |
|  | Рабочее время и время отдыха | 8 |
|  | Оплата и нормирование труда | 10 |
|  | Гарантии и компенсации | 11 |
|  | Охрана труда и здоровья | 12 |
|  | Гарантии профсоюзной деятельности | 14 |
|  | Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон | 14 |
|  | Список приложений к коллективному договору | 14 |

1. **Общие положения.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор, является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №15 «Радуга» (далее по тексту «Учреждение»), заключен между Работодателем в лице заведующей Сидоровой Ирины Рудольфовны с одной стороны и работников учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту «Профсоюз»).

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

**1.3.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

**1.4.** Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

**1.9.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

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

**1.12.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.13.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Собрания:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

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

4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

5) положение об оплате труда работников учреждения;

6) другие локальные акты.

**1.14.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюз;

- 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;

- другие формы (ст.53 ТК РФ).

**1.15.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

**1.16.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

**1.17.** Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом .

**1.18.** Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

**2. Трудовой договор.**

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

**2.2.** Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

**2.3.** При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

**2.4.** Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

**2.5.** Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, реализуемых в учреждении образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения с учетом мнения Совета.

Верхний предел педагогической работы может ограничиваться в случаях, предусмотренных Приказом Минобрнауки от 30.08.2013 №1014.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Объем педагогической работы помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу Работодатель имеет право предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

**2.6.** Трудовые договоры с работниками заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

**2.7.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ.

**2.8.** В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.59 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

**2.9.** О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.10.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

**2.11.** Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

**2.12.**Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.13.**Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.14.** По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

**2.15.** Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.16.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

**2.17.** 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.**

**3.1.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель с учетом мнения Профсоюза определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**3.2.** Работодатель обязуется:

**3.2.1.**Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

**3.2.2.** В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

**3.2.4.** Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

**3.2.6**. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **Приложении №1**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

**3.2.7.** В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

**3.2.8.** В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

**4.** Работодатель обязуется:

**4.1.**Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

**4.3**.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 среднего заработка.

**4.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.5.** При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

**4.6.**Стороны договорились, что:

**4.6.1.** Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

**4.6.2.** 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.

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

**4.6.4**. При появлении новых рабочих мест в организации, 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.

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

**5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время и время отдыха работников определяется:

- настоящим коллективным договором;

- Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ)

**(Приложение №2);**

- 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 36 часов в неделю для женщин, 40 часов для мужчин.

**5.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетам особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку) определяется Правительством РФ (ст.333 ТК РФ).

**5.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

-а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5.**Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.5.** В случае невыхода на работу воспитателя по уважительной причине, оплату работнику, который продолжает исполнять обязанности воспитателя производить согласно ТК РФ (ст. 152)

**5.6.** 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.

**5.7.** Летний период не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с Профсоюзом.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их письменного согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

**5.8.** Работа в выходные дни запрещается. Привлечение работников в выходные дни допускается в следующих исключительных случаях: для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному приказу администрации учреждения с письменного согласия работника.

Компенсация за работу в выходной день происходит в зависимости от договоренности сторон - либо путем предоставления отгулов. При предоставлении отгула работник обязан написать заявление на имя администрации учреждения. Использование отгула без разрешения администрации считается прогулом и может повлечь за собой дисциплинарное взыскание.

**5.9.** Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

**5.10**. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536).

Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

**5.11.** Работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала работы.

**5.12.** Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Собрания( при наличии – профкома) 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.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

**5.13.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.126 ТК РФ).

**5.14.** Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска (согласно ст. 136 ТК РФ оплата отпуска должна быть произведена не позднее, чем за три дня до его начала), либо работник не был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Если работник заболел до начала отпуска, то по согласованию с администрацией отпуск переносится на другой срок.

Педагогические работники (и неработающий член его семьи) и другие работники учреждения имеют право на оплату один раз в два года стоимости проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта (кроме такси). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении (ст.325 ТК РФ). Выплаты, предусмотренные настоящей статьей ТК, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

**5.15.** Работодатель обязуется:

**5.15.1.** Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с - прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет до 10 календарных дней ;

- ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет- до 10 календарных дней;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**5.15.2.** Предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц работникам имеющим детей – инвалидов до достижения ими возраста 18 лет. (ст. 262 ТК РФ).

**5.15.3**. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ не может быть менее трех календарных дней.

**5.15.4.** Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

**5.15.5.** Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, согласно письменному заявлению работника, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения. (ст. 335 ТК РФ).

**6. 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 об оплате труда работников, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

**6.2.** Заработная плата выплачивается работникам (ст. 131 ТК) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Выплата заработной платы работникам производится 30 числа текущего месяца и 15 числа следующего месяца.

**6.3.** Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

**6.4.** Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**6.5.** Работодатель обязуется:

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

**6.5.1.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

**6.5.2.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**6.5.3**. 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.

**6.5.4.** Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

**6.5.5.** Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПина, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы.

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

**7. Гарантии и компенсации.**

**7.** Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

**7.2.** Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера .

**7.3.** В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

-своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

-в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

-получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

-передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

**8. Охрана труда и здоровья.**

**8.1.** Работодатель обязуется:

**8.1.1** Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

**8.1.2.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**8.1.3.** Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда **(Приложение №3)** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.1.4.** Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

**8.1.6.** В соответствии ст. 212 ТК РФ, ст. 221 ТК РФ Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви для работников МБДОУ на работах с вредными (или) опасными условиями труда , а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением **(Приложение № 4).**

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

**8.1.8.** Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

**8.1.9.** 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 на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

**8.1.10.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.ТК РФ 227-230).

**8.1.11.** 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.

**8.1.12.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.1.13.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Собрания (ст. ТК РФ 218).

**8.1.14.** Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.1.15.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст.ТК РФ 370).

**8.1.16.**Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) для всех работников Учреждения не реже 1 раза в год.

**8.1.17.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

**8.1.18.** С целью улучшения работы по пожарной безопасности: 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 организацию 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 образовательной организации;

- 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»;

-разрабатывает инструкции по хранению пожаро-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;

-обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры территории Учреждения с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

**8.2.** Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

- участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;

- содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации;

- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**9. Гарантии профсоюзной 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 любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

**10.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

**10.3.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

**10.5.** Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

**10.6.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1. **Приложения к коллективному договору.**
2. Приложение № 1- Оплата труда педагогических работников по должности с другими наименованиями с совпадающими профилями работы (деятельности).
3. Приложение № 2- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ №15.
4. Приложение № 3- Соглашение по охране труда.
5. Приложение № 4- Перечень профессий и должностей работников Учреждения, имеющих право на получение и пользование спецодеждой и моющими средствами.