**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Колобок»**

**на 2014-2016 годы**

**(срок действия не более трёх лет)**

Принят

на общем собрании трудового коллектива

МДОУ детский сад №5 «Колобок»

Протокол № 1 от 23 января 2014года.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ РАБОТНИКОВ**

Заведующий МДОУ детский сад № 5 Председатель Совета

 трудового коллектива

 Ж.Н. Кочнева О.В.Некрасова

**СОДЕРЖАНИЕ:**

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение

квалификации работников.

1. Рабочее время и время отдыха.
2. Оплата и нормирование труда.
3. Охрана труда и здоровья.
4. Социальные гарантии и льготы.
5. Гарантии профсоюзной деятельности.
6. Заключение.

**РАЗДЕЛ 1.**

**Общие положения.**

**1.1 Цели и направленность коллективного договора.**

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

**1.2 Стороны коллективного договора.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: МДОУ д/с №5 в лице заведующего, именуемого далее «Работодатель» и коллектив работников МДОУ д/с №5 в лице Совета трудового коллектива, именуемый далее «Работники».

Работодатель признает Совет трудового коллектива МДОУ полномочным представителем интересов всех работников в вопросах регулирования трудовых отношений и иных, связанных с трудом, социально-экономических отношений.

 В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников

**Работодатель обязуется:**

* добиться стабильного финансового положения учреждения;
* обеспечить сохранность имущества учреждения;
* способствовать устойчивой деятельности учреждения;
* контролировать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
* добивается повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

**Работники обязуются:**

* полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
* соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности;
* беречь имущество организации;
* создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**1.3 Предмет договора.**

 Предметом настоящего договора являются дополнительные, по

сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальное обслуживание работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

 В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся некоторые основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

**1.4 Сфера действия договора.**

 Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МДОУ д/с №5 независимо от стажа работы и режима занятости.

 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения, прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

 При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации.

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

 При смене собственника имущества учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев.

**Работодатель обязуется:**

* ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников до заключения с ними трудового договора;
* извещать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за два месяца.

Каждый работник обязуется:

* строго соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, исполнительную и трудовую дисциплину, установленные нормы поведения;
* не курить в местах, где установлен такой запрет.

 Стороны договорились, что в случае возникновения коллективного трудового спора, стороны действуют в соответствии с требованиями главы

61 ТК РФ.

**1.5 Соотношение коллективного договора с законодательством.**

 Коллективный договор заключён в соответствии с требованиями главы 7 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

 Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

**РАЗДЕЛ 2.**

**Трудовые отношения.**

Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются в соответствии со ст. 67 ТК РФ путём заключения письменного трудового договора в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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 учреждении.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

В случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, может быть заключён срочный трудовой договор (не более пяти лет). При этом в таком договоре должен быть обязательно указан срок его действия и обстоятельства (причина), послужившая основанием для его заключения.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и 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).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В случае выполнения работы не обусловленных трудом договором Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон.

Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, т.е изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право по письменному приказу и с письменного согласия Работника переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе( ст.74 ТК РФ).

Приказ доводится до сведения Работника под роспись.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами глава 13 ТК РФ.

**РАЗДЕЛ 3.**

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности в течении трёх и более месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;

- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательного учреждения;

-возобновления педагогической деятельности после её прекращения, в связи с выходом на пенсию независимо от её вида, при наличии вакансий по соответствующей должности, учебному предмету в течении одного года и более, действие квалификационной категории может быть продлено краевой аттестационной комиссией по заявлению работника на срок не более одного года.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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 соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**РАЗДЕЛ 4.**

**Рабочее время и время отдыха.**

**4.1 Рабочее время.**

Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

В организации устанавливается 5- дневная рабочая неделя с выходным днём: суббота,воскресенье.

Для отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка могут предусматриваться различные режимы работы

(ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части).

Продолжительность ежедневной работы отдельных работников определяется исходя из специфики выполняемой работы и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности (выхода на работу) и трудовым договором.

Для работников, работающих в соответствии с графиками сменности (выхода на работу), в режиме гибкого рабочего времени устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётом периода один год.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочной работе только в случаях прямо предусмотренных ст.99 ТК РФ и только с письменного согласия самого работника. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**4.2 Время отдыха.**

Общим выходным днём в организации является: суббота и воскресенье.

Для отдельных работников (сторожа) выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком работы.

Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Для педагогических работников Работодатель представляет ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала и произвести его оплату не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

Работникам занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работодатель гарантирует предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствиисо ст.128ТК РФ**.

Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск, который предоставляется по согласованию с Работодателем.

**РАЗДЕЛ 5.**

 **Оплата и нормирования труда.**

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, количества и качества труда.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не ниже величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Приложением к коллективному договору является «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад №5» и «Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда сотрудников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №5».

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, но не может быть менее 50 % от совмещаемой должности.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По письменному заявлению Работника сверхурочная работа компенсируется вместо повышенной оплаты отдыха, равным отработанного сверхурочно.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается Работникам в двойном размере за каждый час работы.

Оплата труда сторожей за работу в праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.

Разовые премии выплачиваются на основании приказа заведующего отдельным особо отличившимся работникам за выполнение срочных заданий, достижение высоких производственных показателей и добросовестное выполнение должностных обязанностей.

 За нарушение производственной, трудовой дисциплины, ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей и распоряжений Работодателя Работнику премия не выплачивается.

 Все выплаты стимулирующего характера: текущие премии, разовые вознаграждения, материальная помощь выплачиваются при наличии в учреждении достаточных денежных средств. Работодатель обязан принять все возможные меры по обеспечению своевременной выплаты денежных средств Работникам.

 Заработная плата Работникам организации выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца.

 При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы он выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

 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.

**РАЗДЕЛ 6.**

**Охрана труда и здоровья.**

**Работодатель обязуется:**

* принять все меры по обеспечению Работникам безопасных и безвредных условий труда,внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ)
* своевременно обеспечивать Работников в полном объёме спецодеждой независимо от финансово-экономического положения организации;

 пришедшую в негодность до истечения срока носки спецодежду и не по

 вине Работника, заменять отремонтированными или новыми.

 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда.

* проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведёнными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний Работников учреждения по охране труда начало учебного года.

* обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
* обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
* сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).
* проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
* в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствии 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.
* обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.
* разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. ( ст. 12 ТК РФ).
* обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
* обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
* по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

**Каждый Работник организации имеет право на:**

* рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности. На время устранения нарушений безопасных условий труда за Работником сохраняется средняя заработная плата и место работы;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств Работодателя.

Список должностей и профессий с нормами бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты прилагается.

**РАЗДЕЛ 7.**

**Социальные гарантии и льготы.**

Работодатель принимает на себя следующие обязательства в вопросах оказания социально - бытовой помощи работникам, их медицинского обслуживания:

- организация летнего отдыха детей работников;

-заключение договоров на медицинское обслуживание работников организации в порядке дополнительного медицинского страхования. Обеспечение бесплатной диспансеризации.

 -выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей (воспитатель, заведующая, музыкальный руководитель).

 -обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детском саду с 50 % процентной скидкой по оплате за их содержание.

Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

**РАЗДЕЛ 8.**

**Заключение**

**8.1 Контроль за выполнением коллективного договора.**

Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

**8.2 Ответственность сторон.**

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**8.3 Действия коллективного договора.**

Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока, если ни одна из сторон в письменной форме не потребовала его прекращения или внесения изменений и дополнений, коллективный договор пролонгируется ещё на три года.

Стороны договорились, что в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений Работники не выдвигают новых требования по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Изменения и дополнения настоящего коллективного договора могут быть внесены только по взаимному согласию сторон его заключивших и в письменной форме.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

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