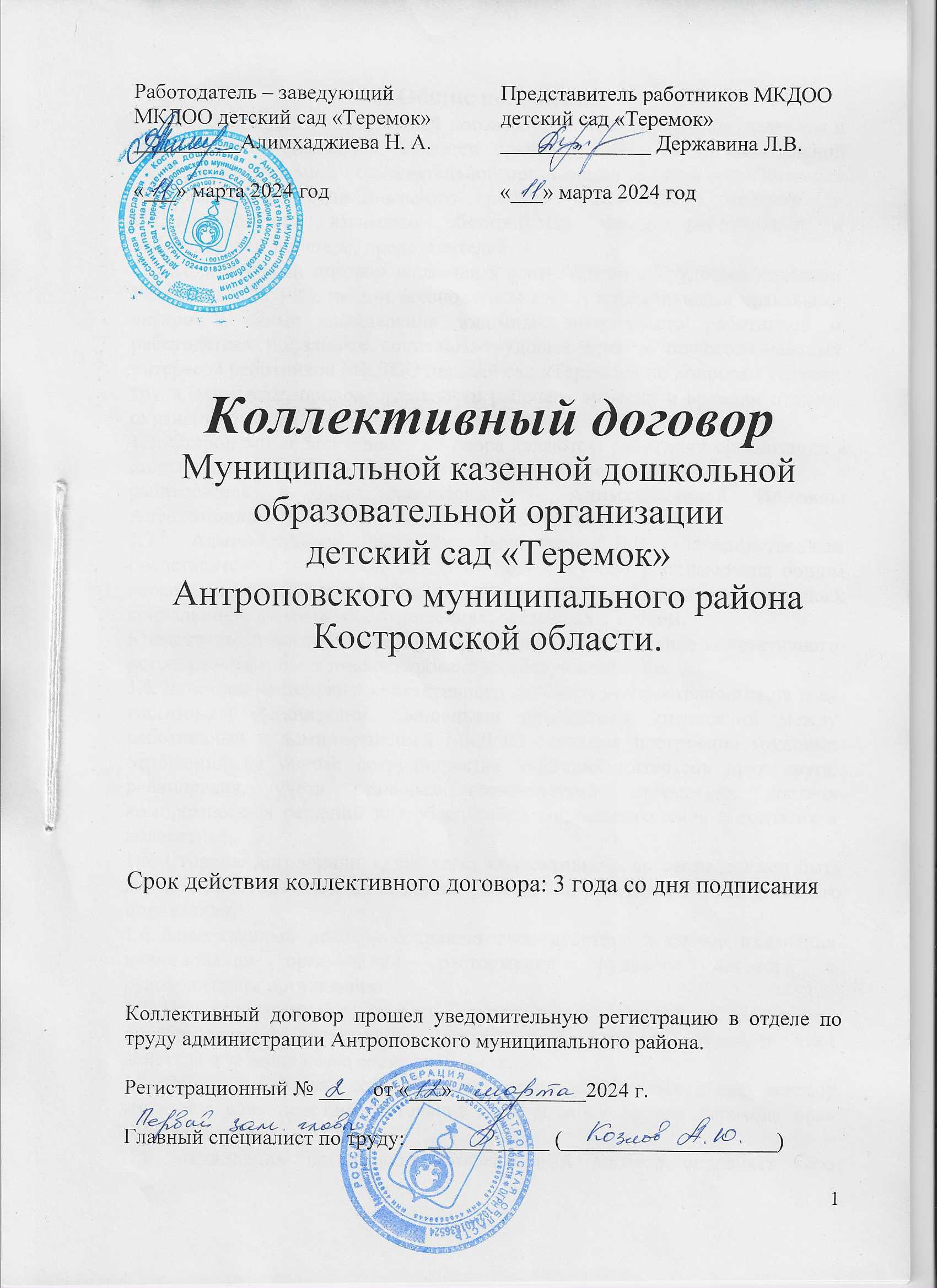
****

**I. Общие положения**.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и трудовым коллективом и является правовым актом в Муниципальной казенной дошкольной образовательной организации детский сад «Теремок» Антроповского муниципального района Костромской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОО детский сад «Теремок» по вопросам условий труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники организации в лице их представителя **- Державиной Лидии Валентиновны**

работодатель в лице заведующей **– Алимхаджиевой Надежды Алевтиновны,** именуемые в дальнейшем Сторонами.

1.3. Администрация признаёт Державину Л.В. единственным представителем работников МКДОО, поскольку она уполномочена общим собранием коллектива, представлять их интересы в области труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

Коллективный договор действует в течение 3 лет. Действие коллективного договора может быть пролонгировано на следующий срок.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Основными принципами отношений между работниками и администрацией МКДОО являются построение трудовых отношений на основе сотрудничества уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений для обеспечения социального мира и согласия в коллективе.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При ликвидации организации 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.

1. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
2. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания

1. Заключив настоящий коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, включенные в него, и обязуются их выполнять.
2. Трудовые отношения между Сторонами регулируются Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором, а также соглашениями работников образования.
3. Условия коллективного договора, а также индивидуальных трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками МКДОО, ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством о труде, не действительны.

1.17. Работодатель разрабатывает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, такие как:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. инструкции по охране труда;
3. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
4. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им доплат;
5. положение об оплате труда;
6. должностные инструкции
7. другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками:

- учет мнения представителя трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающем 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 организации, внесении

предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

**II. Трудовой договор**

2.1. Трудовые отношения между работником и администрацией МКДОО регулируются трудовым договором (ст. 57 ТКРФ). Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОО детский сад «Теремок» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором. 2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания договора ст.68 ТК РФ 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем рабочей нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации стимулирующие выплаты и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

2.7. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников в дополнении к статье 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе предоставлять категориям работников, перечисленных в ст. 73 ТК РФ.

2.8. Об изменении условий трудового договора заведующий обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества часов работы организации).

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и**

**повышение квалификации работников**.

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**3.1**. **Работодатель определяет** необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

1. **Работодатель с учетом мнения** представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
2. **Работодатель обязуется:**

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. 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).

3.3.4. 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.

3.3.5. 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.

3.3.6. Проводить тарификацию работников при участии представителя трудового коллектива. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением

педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

**IV. Высвобождение работников и содействие**

**их трудоустройству.**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива письменно о сокращении численности штата 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).

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

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

**Стороны договорились, что:**

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

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.4. 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.

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

**V. Рабочее время и время отдыха**.

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ, приложение № 1), а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников, Уставом организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин села -36часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия 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.

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. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

5.8. Очередность 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.9. 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)

**5.10. Работодатель обязуется:**

- Предоставлять доплаты работникам: занятым на работах с вредными условиями труда;

- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

-для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

* для проводов детей в армию - 2 дня;
* в случае свадьбы работника- 3 дня;

- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;

* на похороны близких родственников - 3 дня;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 дней;
* работающим инвалидам - 3 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (без больничного листа) - 3 дня.

5.11. Предоставлять работникам, имеющим 2-х и более детей, в возрасте до 16 лет, по их заявлению дополнительный неоплачиваемый отпуск до 14 дней.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (статья 122).

5.13. Работникам МКДОО предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 ТК РФ.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

5.16. Учёт рабочего времени организуется в МКДОО в соответствии с требованиями действующего законодательства.

В случае болезни работника последний своевременно (в течение 1 дня) информирует заведующего и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

**VI. Оплата и нормирование труда**.

**Стороны исходят из того, что:**

6.1.Оплата труда работников организации осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МКДОО детский сад «Теремок».

6.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от базовых ставок заработной платы и коэффициента по занимаемой должности в зависимости от стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

6.4. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок базовых и должностных окладов, установленную по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников муниципальных образовательных организаций

- повышающие коэффициенты

- стимулирующие выплаты;

- компенсационные выплаты;

- выплаты за стаж работы;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами МКДОО детский сад «Теремок».

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.6. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что при выполнении педагогической работы по должности воспитатель при оплате труда учитывается установленная квалификационная категория по должностям: учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования.

6.7. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Доплаты и надбавки стимулирующего характера производятся в соответствии с разработанным и согласованным с представителем трудового коллектива Положением.

6.9.Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам работников оформляется приказом заведующего.

6.10. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при работе в сверхурочное время, ночное время и др.) производить работникам соответствующие доплаты.

6.11.Наполняемость групп, установленная Уставом МКДОО, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. **Работодатель обязуется:**

6.12.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.12.3. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме за 2 дня, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ)

6.12.4. Заведующий принимает меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работника (карантин, низкая температура ремонт и др.), при этом оплата производится в размере среднего заработка.

6.12.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

**VII. Гарантии и компенсации**.

**Стороны договорились, что работодатель**:

7.1. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования за счет средств учредителя (ст. 69, 185, 266 ТК РФ).

7.2. Организует питание сотрудников в обед за наличный расчёт в соответствии с меню-раскладкой.

7.3. Предоставляет работнику, воспитывающему ребёнка-инвалида, 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой его в размере дневного заработка за счёт средств социального страхования (ст. 128 ТК РФ).

7.4. Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск для педагогических работников продолжительностью 42 календарных дня; для обслуживающего персонала 28 календарных дней.

**VIII. Охрана труда и здоровья.**

**Работодатель обязуется**:

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

8.2. Проводить в организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения представителя трудового коллектива.

8.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя коллектива, представляющего интересы работников, членов комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

1. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Создавать специальную комиссию по каждому несчастному случаю на производстве и проводить своевременное расследование в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.10. Пересматривать один раз в пять лет инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения представителя трудового коллектива.

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

8.13. Проводить обучение уполномоченных по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведения контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора**

**Ответственность сторон**.

Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

9.5. 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.

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 трёх лет со дня подписания.

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

