

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ ДОД детский сад «Сказка» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке Ивановой Натальи Александровны и Работники в лице уполномоченных в установленном порядке председатель профсоюзной организации Шеффер Людмилы Михайловны

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

**Раздел 2.** **Трудовой договор**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и внутренними локальными актами , Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой тайны, об обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени, дополнительные выплаты.

2.3.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4.Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) уменьшения количества групп;

в) временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствую­щего работника (с письменного согласия ст. 60.2 ТК РФ);

- изменения штатного расписания.

О внесении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные внутренними нормативно – правовыми актами МАОУ ДОД д/с «Сказка»

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

**Раздел 3.** **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2.Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения в соответствии с перспективным планом.

* Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
* В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств Учреждения.

* В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).
* Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными актами и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
* Согласно дополнительного соглашения №1 «О внесении изменений и дополнений в региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Тюменской области на 2014-2017гг» утвержденного Департаментом образования и науки Тюменской области и Тюменской межрегиональной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ следует:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой установлена квалификационная категория** | * **Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности в графе 1** |
| Учитель преподаватель | * Воспитатель, соц. Педагог, педагог дополнительного образования |
| Старший воспитатель | * Воспитатель, Педагог, педагог дополнительного образования |
| Воспитатель | * Старший воспитатель, педагог дополнительного образования |
| Учитель – логопед, учитель - дефектолог | * Учитель –логопед, учитель – дефектолог, воспитатель, учитель начальных классов, |
| Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования | * Музыкальный руководитель, преподаватель детской музыкальной школы |
| Старший тренер – преподаватель, тренер – преподаватель ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | * Учитель, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре. |

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

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профком и службы занятости 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 .

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

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

4.2.Сокращение численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. 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 Учреждении 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;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 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.

- Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами детского сада.

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

**Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется внутренними локальными актами Учреждения

5.2.Для педагогических работников Учреждения и младшего обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени - для женщин 36 часов в неделю за ставку заработной платы и 40 часов для мужчин (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных трудовым договором.

5.3.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 (ст.93 ТК РФ).

5.4.Составление сетки занятий осуществляется с учетом возрастных особенностей детей и рационального использования рабочего времени педагога.

5.5.Привлечение работников Учреждения 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 праздничный день оплачивается 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 учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника

5.8.В рабочие дни недели когда педагог не ведет образовательную деятельность по независящим от него причинам педагоги, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний. По необходимости может быть проведен мелкий ремонт, работа на территории Учреждения, дежурство в дни уборки урожая и др., в пределах установленного им рабочего времени.

5.9.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию 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.

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

5.10.Работодатель обязуется:

5.10.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.10.2.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению работника и работодателя (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Предоставление отпуска без сохранения заработной платы на основании части 1 статьи 128 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя, поэтому он вправе отказать в его предоставлении сотруднику. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.10.3.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и нормативно правовыми документами Учреждения.

5.11.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье + один будничный выходной день для воспитателей для исключения переработки.

5.12.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются согласно нормативно правовым документам учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается согласно ст.108 ТК РФ.

**Раздел 6**. **Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.2.Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц

6.4.Базовый фонд заработной платы составляет 75% общего фонда оплаты труда.

25% составляют фонд премирования. Базовый фонд включает в себя должностной оклад, размер которого зависит от занимаемой должности, требований квалификации, объема и сложности выполненных работ.

Размер заработной платы работников Учреждения определяется трудовым договором.

Размер месячной заработной платы без учета разовых премиальных и иных поощрительных выплат любого работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

6.5.Заработная плата работников Учреждения включает следующие выплаты из фонда оплаты труда:

-месячный (должностной) оклад, установленный в трудовом договоре работника;

-районный коэффициент;

- премирование и материальное стимулирование в соответствии с нормативно – правовыми актими учреждения;

-надбавка за особые условия труда (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

(при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные нерабочие дни и других).

- у педагогов - доплату за образование в рамках гос. стандартов; квалификационную категорию

6.6. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов несет главный бухгалтер Учреждения.

6.7. Изменение должностных окладов производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

6.8.Работодатель обязуется:

6.8.1.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 средней заработной платы (ст. 234 Т К РФ}.

6.8.2.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующая Учреждением.

**Раздел 7.** **Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1.Обеспечивать 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).

7.2.Проводить в Учреждении СОУТ рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

7.3. Проводить инструктажи со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

1 раз в 3 года организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

7.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов 7.5.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.6.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя

(ст. 221 ТК РФ).

7.7.Сохранять место работы и средний заработок за работниками МАОУ ДОД детский сад «Сказка» 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).

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

7.9. 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.

7.10.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Требовать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12.Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.15. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников

7.16. **Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения

- вести учет заболеваемости работников Учреждения.

* ежеквартально делать анализ заболеваемости сотрудников;
* принимать участие в расследовании случаев производственного травматизма;
* проводить культурно-массовую работу;
* осуществлять контроль за выполнением администрацией правил и норм охраны труда;

- проводить работу по предоставлению путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников Учреждения и их детей.

**Раздел 8.** **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.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.6.Члены профсоюза включаются в состав комиссии по аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

**Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:**

* разделение рабочего времени на части;
* очередность предоставления отпусков;
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
* создание комиссии по охране труда;
* составление графика работы сотрудников;
* установление размеров добавок и надбавок за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ).
* Положения о системе оплаты труда, премирования

**Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия

принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном

для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на

него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению

коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны,

подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с

действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными

правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать

представительный орган работников о финансово-экономическом положении

организации, основных направлениях производственной деятельности,

перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок

работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий

орган по труду.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех

работников организации (ее филиала, представительства и иного

обособленного структурного подразделения).

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан

ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех

лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

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

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.11.За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.12. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**От работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Иванова Н.А**

**От работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Муравьева Н.Г.**

