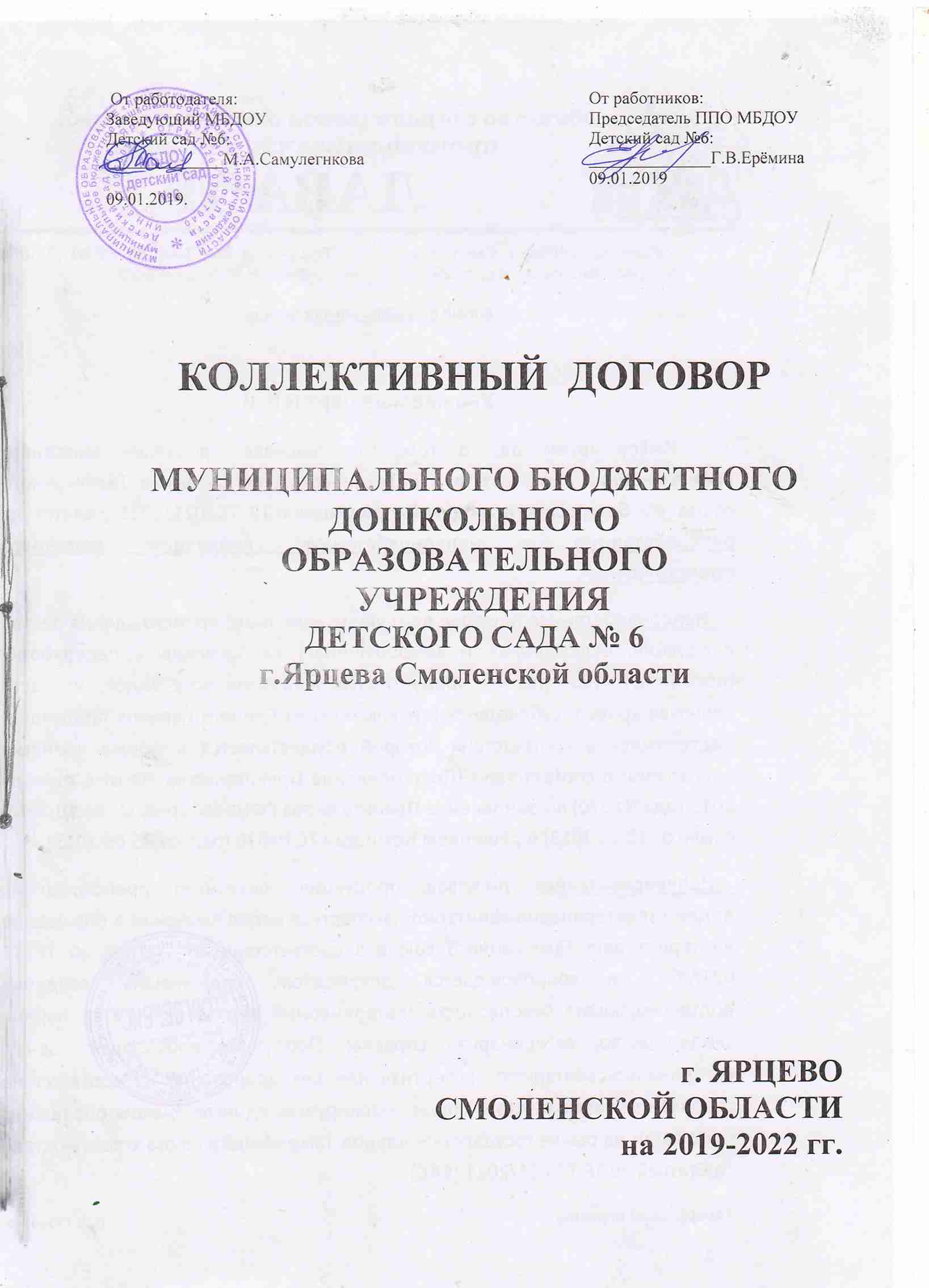
****

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №6 г.Ярцева Смоленской области (далее – МБДОУ).

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ 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, отраслевым тарифным соглашением.

1.3.**Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.**

Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, иных законах Российской Федерации.

Сторонами Коллективного договора являются:

\* работники образовательной организации в лице их представителя первичной профсоюзной организации Ерёминой Галины Викторовны - председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад №6 (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

\* работодатель, в лице его представителя - заведующего МБДОУ – Самуленковой Маргариты Алексеевны.

1.4.Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников детского сада. (ст.43 ТК РФ)

Работники, являющиеся членами трудового коллектива, имеют право уполномочить Комитет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5.Коллективный договор содержит условия, не снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ).

1.6.В коллективном договоре учреждения, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии.

1.7.В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением  Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9.Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

1.10.Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

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

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.

1.14.Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

1.15.Стороны договорились, что Коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.17.При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.18.При ликвидации детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

1.20.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласует с Комитетом трудового коллектива:

\* **С учетом мнения** Комитета трудового коллектива в лице его председателя в организации производится:

* составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
* принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
* составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ);*
* установление сроков выплаты заработной платы работникам;
* привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(ст. 180 ТК РФ);*
* утверждение формы расчетного листка *(ст. 136 ТК РФ);*
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст. 196 ТК РФ);*
* утверждение должностных обязанностей работников;
* определение сроков проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
* изменение определенных условий трудового договора.

\* **С учетом мотивированного мнения** Комитета трудового коллектива в лице его председателя производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

\* **По согласованию** с Комитетом трудового коллектива в лице его председателя организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда *(ст. 147 ТК РФ);*
* размеры повышения заработной платы в ночное время *(ст. 154 ТК РФ);*

установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

\* Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников, Соглашение по охране труда, Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами, Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, Положение о премировании работников из фонда экономии заработной платы при утверждении заведующим **согласуются** с Комитетом трудового коллектива в лице его председателя.

\* **С согласия** Комитета трудового коллектива в лице его председателя организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
* временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

1.21.Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

1.22.Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г №152-ФЗ «О персональных данных

1.23. Коллективный договор заключается сроком на  4 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 09 января 2019 года.

**2. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый их которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа  о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым  соглашением и коллективным договором.

2.4. Содержание трудового договора определены (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев.

Категория лиц, для которых испытание при приёме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. Работодатель заключает срочные трудовые договоры с работником в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

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

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

2.10. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренного пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.12. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата уведомить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.13. 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;

— неосвобожденный  председатель первичной  профсоюзной организации;

— молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.14.При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель трудового коллектива. (ст.82 ТК РФ).

2.15.При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. 65 ТК РФ)

  Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

  Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

  Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

  Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

* Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
* Справка об отсутствии судимости

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.16.При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить  работника под роспись со следующими документами: (ст.68 ТК РФ):

   Правила внутреннего трудового распорядка

* Коллективным договором

   Иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.17.Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Испытание при приеме на работу не устанавливается в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

2.18.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника  по сравнению с действующим законодательством  и настоящим Коллективным договором.

2.19.По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (Глава 12, ст.162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификацию и состоянию здоровья.

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

2.21.При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения». При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

\* семейным, при наличии 2-х и более иждивенцев,

\* лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

2.22.В соответствии со ст. 37 Конституции РФ работники имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного спора.

За время простоя не по вине работника при наличии вины работодателя производить оплату труда в размере 100%, а без вины работодателя – в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

**3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

**Работодатель:**

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и включает в аттестационную комиссию учреждения председателя трудового коллектива.

3.5. Согласовывает с председателем трудового коллектива приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.7. Осуществляет подготовку детского сада к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает и согласовывает с комитетом трудового коллектива должностные обязанности работников.

Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.10. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для отдыха и питания.

3.11. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.  Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ).

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК).

3.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника 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 5 календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск 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 (ст.128, ст.263 ТК РФ).

3.15. Стороны согласились с тем, что Комитет трудового коллектива:

3.15.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем  трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.15.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.15.3. Участвует в работе комиссии по приему детского сада к новому учебному году.

3.15.4. Осуществляет совместно с работодателем  подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

Работодатель:

3.15.5. Работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.15.6. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя комитета трудового коллектива.

3.15.7. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации. Информирует застрахованных  лиц,  работающих  у  них,  о  сведениях, представленных в орган Пенсионного  фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.15.8. Своевременно и в полном объеме информирует службу занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

**3.1. Администрация в лице заведующего имеет право:**

3.1.1.Управлять образовательным процессом:

\* принимать локальные нормативные акты;

\* принимать на работу работников детского сада;

\* устанавливать дополнительные льготы, гарантии;

\* устанавливать общие правила и требования по режиму работы;

\* устанавливать должностные требования.

3.1.2.Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3.Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими в МБДОУ Положениями.

3.1.4.Направлять средства экономии по Фонду оплаты труда в соответствии с требованиями Бюджетного кодекса РФ:

\* на оплату труда работников, на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и другие социальные нужды.

3.1.5.Соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

3.1.6.По предложению приступить к разработке проекта коллективного договора, разработать и утвердить коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.1.7.Информировать трудовой коллектив:

\* о перспективах развития штата ДОУ;

\* об изменениях структуры штата ДОУ;

\* о бюджете и расходовании внебюджетных средств.

3.1.8.В смете расходов на заработанную плату предусмотреть:

\* средства, на повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

\* на оплату замены сторожей во время отпусков;

\* оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и работу с вредными условиями труда;

\* на оплату командировочных расходов.

3.1.9.Обеспечивать работников оборудованием, спецодеждой, необходимыми для исполнения ими трудовых обязательств.

3.1.10.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.1.11.Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права.

1. **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИТЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Выборный орган организации – КОМИТЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (далее- КТК) обязуется:

4.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников в случае, если они уполномочили выборный орган организации представлять их интересы.

4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

4.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

4.4. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

4.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, охране труда и других.

4.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ.

4.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

Комитет трудового коллектива обязуется в том числе:

4.1.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.1.2.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработанной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

Стороны договорились о том, что:

4.1.3. КТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.1.4.Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) КТК или председателя КТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4.1.5.Работодатель за счет надтарифного фонда ДОУ производит ежемесячно выплаты председателю КТК.

4.1.6.Работодатель представляет КТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социального экономического развития ДОУ.

4.1.7.Члены КТК включаются в состав комиссий ДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

**5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются  Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения КТК (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (**приложение № 1)**.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочего времени —

-воспитатель – 36 часов в неделю

-музыкальный руководитель – 24 часа в неделю

-инструктор по физической культуре - 36 часов в неделю

-педагог - психолог- 30 часов в неделю

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

5.4. Сменная работа, допускается в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение КТК.

График сменности является приложением к коллективному договору (**приложение № 2** ).

5.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с  письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ).  Работнику  может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

5.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.8. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Без  их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения КТК (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

5.11. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93ТК РФ).

5.12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем

за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ, 372 ТК РФ).

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).

Продолжительность отпуска устанавливается:

Заведующий — 42 календарных дней,

Воспитатель — 42 календарных дней,

Музыкальный руководитель — 42 календарных дней,

Инструктор по физической культуре — 42 календарных дней,

Педагог-психолог- 42 календарных дней

Остальным работникам – 28 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.14. 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. Перечни должностей работников  за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору **(приложение № 3 )** .

5.15. По письменному заявлению работника и по усмотрению работодателя  ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

5.15.1.Предоставляется работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного

возраста 1 сентября в школу;

- в связи с переездом на новое место жительства -3 календарных дня;

- для проводов детей в армию -3 календарных дня

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

5.16. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года по заявлению работника.

5.17. Работодатель обязуется 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. Привлекать к вышеуказанным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения  к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.99,113 ТК РФ).

5.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.20. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.21. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.22. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.23. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

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

5.1.1.В МБДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя за исключением сторожей, работающих по сменному графику.

5.1.2.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (ст. 190 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с КТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада.

5.1.3.Продолжительность рабочего дня  или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час  (ст.95 ТК РФ)

5.1.6.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работников по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

  1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы

  7 января - Рождество Христово

  23 февраля - День Защитников Отечества

  8 марта - Международный женский день

  1 мая - Праздник весны и труда

  9 мая - День Победы

  12 июня – День России

  4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.1.7.По желанию работника, по его письменному заявлению он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ.

5.1.8.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст.113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя

 5.1.9.Работа в выходной и нерабочий 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.

5.1.10.Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**6.ОПЛАТА ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Смоленской области, Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения. Положение об оплате труда работников **(приложение № 4).**

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с КТК в лице его председателя **(приложение №5**).

6.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: **(22 числа-аванс, 07 числа-заработная плата) путем зачисления на банковскую карту.**

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.8. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9.В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения КТК.

6.12.Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13.Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14.Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения КТК в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.15. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.16.Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы в денежном выражении, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

6.17.Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателей, в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.18.Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник дошкольного образовательного учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

6.19.При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.20.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.21.В случае организации и проведения КТК забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 дней.

6.22.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольного образовательного учреждения.

6.23. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников дошкольного образовательного учреждения.

Стороны исходят из того, что в том числе:

6.1.1.Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по итогам аттестации, специфики работы Учреждения.

6.1.2.Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим не позднее 5 сентября текущего года.

**7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

В соответствии с ТК РФ " работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда **(Приложение №6).**

7.2.Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3.Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки за счет средств работодателя.

7.4.Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.5.На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.6.Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

7.7.Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей **(приложение №7);**

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.8.Совместно с КТК организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.9.Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.10.Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

7.11.Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного 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 дошкольного образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года. Работодатель в соответствии со ст.76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.13.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет дошкольного образовательного учреждения.

7.14.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

**7. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):**

    7.3.1. соблюдать требования охраны труда

    7.3.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

    7.3.3.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда

    7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшим на производстве

   7.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

**8.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА**

**И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

8. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

8.2. Работодатель по согласованию с КТК организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

8.3.3. 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).

8.3.4. 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.

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 образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

8.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**9.Социальные льготы и гарантии**

Администрация обязуется:

9.1.Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников МБДОУ при реорганизации и ликвидации ДОУ.

9.2.Предупредить о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата за 2 месяца.

9.3.Оказывать из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам МБДОУ по согласованию с КТК на основании перечня предоставления материальной помощи и ее размерам.

9.4.Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

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

10.Работодатель обязуется:

10.1. Уведомлять КТК организации 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.82ТК РФ).

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.

Стороны договорились считать массовым высвобождение 3 и более работников.

10.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

-предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

-проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;

-имеющие детей до 16-летнего возраста;

-одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;

-воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

10.3. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в дошкольном образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

10.4. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

10.5.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.

10.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

**11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1.Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2.Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.3.Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны колдоговора (работодатель и КТК организации). Отчет о выполнении колдоговора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

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

11.5.Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

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

11.7.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

