

**1.Муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Ишеевский детский сад «Родничок» (МДОУ «Ишеевский детский сад
«Родничок»)**

**2.Заведующий: Андреева Людмила Игоревна, 8 84 254 2 16 38,
rodnichok_2010@mail.ru**

**3. Председатель первичной профсоюзной организации: Мавлютова
Рузалия Закировна, 8 84 254 2 12 40,**

**4. Муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Ишеевский детский сад «Родничок» (МДОУ «Ишеевский детский сад
«Родничок»)**

433310, Ульяновская область, Ульяновский район, р.п. Ишеевка ул.Кирова
д.23

ИНН 7321315894 КПП 732101001

Отделение Ульяновск Банка России //УФК по Ульяновской области г.
Ульяновск

БИК017308101

Банковский счет, входящий в состав ЕКС 40102810645370000061

Казначейский счет 03231643736520006800

л/с 03573130074 в МУ «Управление Финансов МО «Ульяновский район»

5. Вид основной деятельности: дошкольное образование

6. ОГРН 1107321000687

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального дошкольного общеобразовательного учреждения «Ишеевский детский сад «Родничок» (далее по тексту учреждения) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДОУ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 учреждения 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

➤ **работники учреждения** в лице председателя первичной профсоюзной организации – Мавлютовой Р.З.

➤ **работодатель** в лице его представителя - заведующего Андреевой Л.И.

1.4. Работники имеют право уполномочить представителя работников ДОУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)..

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с работниками:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1).
- Соглашение по охране труда (приложение № 2).
- Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём (приложение № 3).

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №4).

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право разделять на части рабочий день, в связи с характером и внутренним распорядком в учреждении (приложение №5).

- Другие локальные нормативные акты.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок и определенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Перевод работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника в соответствии со статьями 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

Не требуется согласия Работника:

- перемещение его на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных условий трудового договора;
- перевод Работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера, либо замещение временно отсутствующего работника, если выше изложенные условия вызваны чрезвычайными обстоятельствами;

При переводах без согласия оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с законодательством.

3.2.2. 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.3. 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)

3.2.4. Организовать 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 соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя работников ДООУ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок, не менее, чем за 2 месяца.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию представителя работников ДООУ (ст. 82 ТК РФ).

4.5. В соответствии со статьёй 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим лицам:

➤ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- проработавшие в МДОУ «Ишеевский детский сад «Родничок» более 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность.

При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового Кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4.7. 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;

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, их заместителей и обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени и не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

5.6. В период проведения ремонта в учреждении к выполнению хозяйственных работ привлекается также и педагогический персонал с их письменного согласия и в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, согласно трудового договора (ст.108 ТК РФ).

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней обслуживающего персонала (ст.115 ТК РФ), 42 - педагогических работников, 56 - учителю – логопеду (ст.115 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного органа и утверждённого не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.10. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением рабочего долга и по другим уважительным причинам по личному

письменному заявлению с разрешения руководства учреждения предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 дней;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 Трудового кодекса);
- одинокой матери (отцу), имеющим ребенка до 14 лет - 14 дней;
- в связи с юбилеем - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника или близкого человека - 3 дня.
- при рождении ребенка в семье – 3 дня
- для сопровождения в школу первоклассника – 7 дней
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня
- для проводов детей в армию – 3 дня
- женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения,

конфузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года(ст.115 ТК РФ).

5.12. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.14. Ночным считается время с 24 часов вечера до 6 часов утра.

5.15. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников МДОУ «Ишеевский детский сад «Родничок»

6.2. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни производится согласно ст. 154 ТК РФ.

6.3. Выплата заработной платы за текущий месяц производится 2 раза в месяц. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне. При отсутствии средств на счету предприятия, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выдачу заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь

период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ), кроме случаев, оговоренных в трудовом кодексе.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 142 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

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

7.3. Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

8. Улучшение условий охраны труда

Работодатель в соответствии с действующим и иными законодательными и правовыми актами об охране труда гарантирует прав работников на охрану труда и обязуется:

8.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2. Своевременно проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством (ст.212 ТК РФ).

Не допускать к работе лиц не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст.212 ТК РФ).

8.4. 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 (приложение №4).

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

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

8.7. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно статьи 212 ТК РФ.

8.8. Работники обязуются:

- соблюдать требования по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и проведения на рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

➤ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);

➤ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследований) работников.

9. Условия работы профсоюзной организации

9.1. Представитель работников обязуется (ст.370 ТК РФ):

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.1.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.1.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.2. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.2.4. Работодатель производит ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (статья 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов Профсоюзных

дифференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.2.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374, 376 ТК РФ).

9.2.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 5 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

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

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

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