

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Охрана труда

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 10. социальные гарантии и льготы

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Жилищно-бытовое обслуживание

Культура, спорт, вопросы быта

Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

Раздел 12. Защита трудовых прав работников

Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора

Раздел 15. Заключительные положения

 Перечень приложений к коллективному договору

Мы, нижеподписавшиеся, администрация МКДОУ д/с «Березка» в лице Зыряновой Светланы Вячеславовны и представитель трудового коллектива в лице Мерзляковой Людмилы Алексеевны, уполномоченная решением собрания трудового коллектива МКДОУ д/с «Березка» от 13.05.2015г., подписать Коллективный договор от имени работников МКДОУ д/с «Березка», именуемые в дальнейшем Сторонами, действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, руководствуясь интересами развития социального партнерства и обеспечения социальных и правовых гарантий работникам МКДОУ д/с «Березка, заключили настоящий Коллективный договор

**Раздел 1. Общие положения**

1.1.Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующей муниципальным дошкольным образовательным учреждением детским садом общеразвивающего вида «Березка» города Слободского Кировской области Зыряновой Светланы Вячеславовны и работниками в лице представителя трудового коллектива Мерзляковой Людмилы Алексеевны.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

• Трудовым кодексом РФ (в редакции от 30.06.2006);

• Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 09.05.2005);

• Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в редакции от 05.11.2006);

• Федеральным законом от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (в редакции от 06.07.2006 № 104-ФЗ);

• Законом Кировской области от 11.02.2003 № 133-30 «Об образовании в Кировской области» (в редакции от 28.09.2006);

• Региональным отраслевым соглашением между Кировской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и департаментом образования Кировской области на 2014-2017г.г. ;

* Законом Кировской области от 04.12.2007 г. № 200-30 «Об административной ответственности в Кировской области»;

• а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и областным тарифными соглашениями (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

• работники образовательного учреждения, в дальнейшем, в лице, Мерзляковой Людмилы Алексеевны, представителя работников МКДОУ д/с «Березка», избранного в соответствии с требованиями ст.31Трудового кодекса РФ ( протокол общего собрания трудового коллектива № 2 от 29.05.2015г.)

• работодатель в лице его представителя Зыряновой Светланы Вячеславовны,заведующей муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением детским садом общеразвивающего вида «Березка».

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.6. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ст.43 ТК РФ).

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников посравнению с прежним Коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст. 43 Трудового кодекса РФ), и действует в течение 3х лет с 2015 по 2018 г.г., стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет

1.14. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель работников трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по **согласо­ванию** с **представителем работников:**

* правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреж­дения;
* положение об оплате труда;
* положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения;
* положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения,
* положении о порядке и условиях премирования работников;
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам;
* соглашение об охране труда;
* положение о комиссии по охране труда;
* положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
* перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими сред­ствами, а также имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска и надбавки;
* другие локальные нормативные акты.

(Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор,, т.е. по согласованию с представителем работников .

1.16. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Колдоговора. (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками через представителя работников (ст. 53 Трудового кодекса РФ): принятие локальных нормативных актов (общим собранием трудового коллектива образовательного учреждения) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором;

1. проведение представителем работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
2. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
3. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
4. участие в разработке и принятии Коллективного договора;
5. иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.18. Представитель работников признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата. Представитель работников представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

**Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, повышатьматериальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.196 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников и их семей.

2.2.6. Предоставлять представителю работников информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 36 Трудовым кодексом РФ).

2.2.8. Предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию представителю работников отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору.

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представителю работников в соответствии с Трудовым кодексом, законами, соглашениями.

2.2.11. Сотрудничать с представителем работников в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, решать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.15. Учитывать мнение представителя работников по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и предложения соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением впредусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах.

2.2.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

2.2.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействиями Работодателя в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 Трудового кодекса РФ).

**2.3. Представитель работников обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения, работать над повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

2.3.2. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка иусловий Коллективного договора.

2.3.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без учета мотивированного мнения представителя работников (ст. 372 ТК РФ)

2.3.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации предприятия, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.11. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.12. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.13. Проводить культурно-массовые мероприятия среди работников и членов их семей.

**2.4. Обязательства работников:**

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ).

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
2. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.
3. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

2.4.8. Беречь имущество работодателя.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 Трудового кодекса РФ):

1. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
2. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 Трудового кодекса РФ);
3. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 Трудового кодекса РФ**).**

**2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и Коллективным договором **представитель работников:**

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

1. по реорганизации и ликвидации учреждения;
2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
4. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, Коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим идругим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 Трудового кодекса РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды практической помощи работникам.

**2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1**.** Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительностьюрабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. В т.ч.

дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам, непрерывно проработавшим на данной должности не менее 10 лет (ст. 355 Трудового кодекса РФ, Закон Российской федерации от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании» ст.55, Закон Кировской области от 11.02.2003 №133 «Об образовании в Кировской области» ст.60)

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через представителя работников, на информацию о выполнении Коллективного договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом*,* методами.

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение при вредных условиях в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашениями и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 Трудового кодекса РФ)

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются при непосредственном ведении и согласовывается с представительным органом работников (Комиссией).

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 Трудового кодекса РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, Коллективным договором.

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

**3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечению срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя,изменение подведомственности, учреждения реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. ст. 72-75 Трудового кодекса РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения а также изменение образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Педагогическая работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регламентируется постановлением Правительства РФ №191 от 03.04.2003 с последующими изменениями от 01.02.2005 №49).

Установленный в начале учебного года объем педагогической работы не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем.

Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляются только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год.

Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения педагога не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные трудовым законодательством.

3.2.7. Сообщать представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее чем за три месяца (критерии массового увольнения определены в п.7.22 Отраслевого тарифного соглашения).

3.2.8. Разрабатывать совместно с представителем работников меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объема учебной нагрузки, возможностей догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работой, сокращению рабочих мест или улучшению условий труда.

3.2.9. Представлять представителю работников не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), копии приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

1. семейные при наличии двух и более иждивенцев;
2. лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
3. работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
4. работники моложе 18 лет;
5. члены профсоюза;'
6. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.1.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мненияпредставительного органа работников (Комиссией) в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ (ст. 82 ч. 2 Трудового кодекса РФ)

 3.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

3.2.13. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.2.14. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, реорганизацией, а также сокращение численности штата. С участием профсоюзного комитета (ст.82 Трудового кодекса РФ).

3.2.16. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.17. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя работников следующие категорий:

1. в период временной нетрудоспособности (ст. 81 Трудового кодекса РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5-3 лет), учебном отпуске (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
2. лиц моложе 18 лет (ст. 269 Трудового кодекса РФ);
3. женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
4. работающих инвалидов;
5. лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
6. одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
7. руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий

3.2.18. Определять по согласованию с представителем работников условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.19. Сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.20. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости.

3.2.21. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2.22. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством, определяются настоящим Коллективным договором.

**3.3. Представитель работников обязуется:**

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками. (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе РФ и иных федеральных законах. Записи в трудовые книжки вносить в соответствии с требованиями Трудового кодексаРФ, а также Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 № 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек" и согласно Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 "О трудовых книжках" (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей").

**Раздел 4. Рабочее время**

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

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения представителя работников, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми уставом образовательного учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня - не более 36 часов в неделю (постановление Правительства РФ № 191 от 03.04.2003 с изменениями от 01.02.2005 № 49).

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогического, медицинского, обслуживающего персонала определяется графиками сменности, утвержденными заведующей детского сада .

4.3.Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Время начала и окончания работы, продолжительность смены определяется в графике сменности, разработанном на учетный период./ст. 104 ТК РФ/

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 Трудового кодекса РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с письменного согласия работника с учетом мотивированного мнения представителя работников либо без его согласия в случаях и в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения представителя работников.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 Трудового кодекса РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 Трудового кодекса РФ, с учетом мнения представителя работников, и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5. ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.7. Привлечение педагогических работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем согласно Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-I «Об образовании» ст. 54 ч. 1.

4.8. Рабочим местом сотрудника МКДОУ является место непосредственного исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором (конкретная групповая ячейка либо место).

**Раздел 5. Время отдыха**

5.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности педагогических работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Сторожам устанавливается время междусменного отдыха в графике сменности, разработанном на учетный период./ст. 104 ТК РФ/

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ).

Продолжительность отпуска работников образовательного учреждения регламентируется постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями от 18.08.2008 № 617) и ст. 334 Трудового кодекса РФ.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 Трудового РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 Трудового кодекса РФ) по согласованию с работодателем. Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется в период летних каникул.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 Трудового кодекса РФ).

5.8. Работникам, уволенным в любом случае, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ, конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

5.10. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией возможны только с согласия (по заявлению работника во втором случае). Условия предоставления неиспользованной его части либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены ст. 125, 126 Трудового кодекса РФ.

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

5.12. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса РФ) **работодатель обязуется:**

5.12.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

-за работу с вредными условиями труда – 7 календарных дней (по результатам аттестации рабочих мест) Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 №870

* Младшему воспитатель- 7 календарных дней
* Уборщице служебных помещений - 7 календарных дней
* Уборщику территории - 7 календарных дней
* Делопроизводителю - 7 календарных дней

 -за ненормированный рабочий день (ст.119 Трудового кодекса РФ) - не менее 3 календарных дней, распоряжение главы города Слободского от 25.10.2005 №2006 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств городского бюджета;

Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска (по усмотрению администрации):

1. за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса РФ) – до 12 рабочих дней;

заведующей – 14 календарных дней;

заместителю заведующей по УВР – 14 календарных дней;

заместителю заведующей по АХЧ - 14 календарных дней;

1. в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон Коллективным договором (ст. 116 Трудового кодекса РФ)

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с представителем работников.

5.12.2. Педагогическим работникам предоставлять не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года.

Очередность и время предоставления такого отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств, другие вопросы определяются уставом учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 Трудового кодекса РФ, Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-I «Об образовании» ст. 55, Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года (приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

5.12.3. Также на основании письменного заявления работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

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

1. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
2. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
3. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ);
4. женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14-лет до 14 календарных дней.

**5.13. Представитель работников обязуется:**

• осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха

1. представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
2. осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
3. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
4. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
5. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

**5.14. Оплата отпусков.**

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных Органов власти (постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»)

**Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

**6.1. Стороны исходят из того, что:**

6.1.1.Заработная плата работников учреждения (без учета премиальных выплат), устанавливается в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

 6.1.2.Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

-настоящего положения;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-мнения представителя работников.

 6.1.2.1.В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам).ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты при совмещении профессий (должностей);

- выплаты за расширение зон обслуживания;

- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера производятся работникам МКДОУ в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера МКДОУ д/с «Березка» г. Слободского Кировской области.

6.1.2.2. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера в процентах, баллах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ.

- Выплата за стаж непрерывной работы.

- Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).

- Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания.

- Персональный повышающий коэффициент к окладу.

- Повышающий коэффициент к окладу по учреждению и по занимаемой должности.

- Премиальные выплаты.

- Материальная помощь.

Выплаты стимулирующего характера производится по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и иной приносящей доход деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах, в баллах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В учреждении производятся премиальные выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования работников МКДОУ д/с «Березка» г. Слободского Кировской области.

 6.2. Заработная плата руководителя ДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя ДОУ, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по распоряжению главы администрации города и фиксируется в трудовом договоре, заключенном между руководителем учреждения и работодателем.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается администрацией города Слободского, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений (далее – Учредитель), в кратности от 1 до 6.

 Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

 Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Заместителям руководителя производятся выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы заместителей заведующей в процентах согласно Положению о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера МКДОУ д/с «Березка».

Заместителям руководителя ДОУ производятся выплаты стимулирующего характера согласно Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера МКДОУ д/с «Березка». Выплаты стимулирующего характера для заместителей заведующей устанавливаются по решению руководителя и производятся по приказу заведующей ДОУ

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя не образуют новый должностной оклад, производятся по решению руководителя.

Руководителю ДОУ производятся премиальные выплаты по решению Главы администрации города Слободского, заместителям заведующей производятся премиальные выплаты по решению заведующей ДОУ и в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования работников МКДОУ д/с «Березка» г. Слободского Кировской области

**6.4. Работодатель обязуется:**

6.4.1. Оплачивать время простоя:

1. по вине работодателя в размере средней заработной платы работника (ст. 155 Трудового кодекса РФ);
2. не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 Трудового кодекса РФ);

6.4.2. В Коллективном договоре также предусмотрено:

•по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлять другой день отдыха. В этом случае работу в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивать в одинарном размере, а день отдыха не оплачивать;

1. производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, с неблагоприятными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ и соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем с учетом мнения представителя работников. (ст. 147 Трудового РФ);
2. производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном в соответствии со ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»);

•производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. ст. 130, 144 Трудового кодекса РФ);

•выплачивать премии согласно «Положению о порядке и условиях премирования работников МКДОУ д/с «Березка», принятому работодателем по согласованию с представителем работников ;

•производить выплату заработной платы в следующие сроки: 1 половина - 23 числа текущего месяца, вторая половина – 8 числа следующего месяца;

•при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;

•ежемесячно извещать в письменной форме 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;

* извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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, кроме случаев, предусмотренных законодательством

В случае несвоевременной выплаты заработной платы (оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы) работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 Трудового кодекса РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства от 24.12.2007 № 922 с последующими изменениями. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата (ст. 139 Трудового кодекса РФ)

6.6. Выплачивать педагогическим работникам, в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

**6.7. Представитель работников обязуется:**

6.7.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

 6.7.2. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

 6.7.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда условий Коллективного договора.

6.7.4. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.7.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе работников за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

**Раздел 7. Охрана труда**

**7. Работодатель обязуется:**

7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направление своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия и источников финансирования

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздрасоцразвития РФ от31.08.2007 №568 «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Организовать обучение уполномоченного по охране труда за счет средств работодателя и(или) средств Фонда социального страхования.

7.5. Обеспечивать наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения представителя работников.

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (ст. 221 Трудового кодекса РФ).

7.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 тк рф).

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

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения представителя работников:

1. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда, разрабатывается по итогам аттестации рабочих мест (оценки условий труда);
2. Список работников организации, которые заняты на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников (ст.212 ТК рф).

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

Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.14. В учреждении создается комиссия по охране труда по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представителя работников на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей сторон) из представителей работодателя, профсоюзных союзов и (или) иного уполномоченного работниками их представителя.

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, пользоваться при этом приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. N 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»

7.16. Создать условия для работы комиссии по охране труда, обеспечить комиссию по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а так же освобождать членов комиссии по охране труда от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 Трудового кодекса рф).

7.17. Участвовать на паритетных началах совместно с представителем работников в рассмотрении споров, свя­занных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производ­стве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.18. Осуществлять совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.19. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов общественного контроля в установленные законом сроки (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.20. Работодатель обязан обеспечить: в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

7.21. **Представитель работников обязуется:**

1. принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;

• избрать уполномоченного по охране труда;

• при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченный по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Инспекцию труда Кировской области для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

• добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных Коллективным договором;

 7.22. **Работник обязан:**

• соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;

• правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

• проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

• проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 Трудовым кодексом РФ);

• извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве и ухудшении состояния своего здоровья.;

• в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 Трудового кодекса РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, oговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в дошкольном возрасте, детей-инвалидов, а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

8.5. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в соответствии с федеральными законами

постановление Правительства от 12.02.1994 № 101 "О Фонде социального страхования Российской Федерации" (в редакции от 02.08.2005, которым утверждено Положение о фонде социального страхования РФ, и письмо Министерства труда № 296-АП, ФСС № 02-08/05-762П от 05.04.2002).

8.6. Категории лиц, указанных в ст. 263 Трудовым кодексе РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.7. **Представитель работников обязуется:**

8.7.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173 - 177 Трудового кодекса РФ).

8.7.2. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 Трудового кодекса РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 Трудового кодекса РФ.

8.7.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 Трудового кодекса РФ).

8.7.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 Трудового кодекса РФ.

8.7.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса РФ).

**Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

9.2. Работодатель обязуется:

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

9.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ, постановление Правительства РФ Постановление от 12 сентября 2008 г. N 666
 «Об утверждении типового положения о дошкольном образовательном учреждении»).

9.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом от 07.04.2014 № 276 « Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды выплату стимулирующего характера за наличие квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2.4. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором (ст. 173-177 ТК РФ) (оплата ученического отпуска при получении второго образования при условии наличия средств)

9.2.5. В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные на его обучение в соответствии со ст. 249 Трудового кодекса РФ

**Раздел 10. Социальные гарантии и льготы**

**Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

**10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса РФ).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

 10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

**10.2. Представитель работников обязуется:**

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

10.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

**10.3. Культура, спорт, вопросы быта**

Работодатель и представитель работников принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой работы с работниками и членами их семей.

**Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

11.1.1. Работникам МКДОУ д/с «Березка» за счет средств фонда экономии заработной платы предоставляется оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- бракосочетания работников (собственная свадьба) -3 календарных дня:

- бракосочетания детей - 1 календарный день:

- смерть детей, родителей, супруга (и) – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства- 2 календарных дня.

- проводы в армию – 1 календарный день

11.1.2. Оказывать работникам за счет средств работодателя материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда по учреждению:

- В случае продолжительной (более трех месяцев) болезни работника или его несовершеннолетнего ребенка – до 500 рублей.

- В случае смерти близкого родственника (матери, отца, мужа, детей) - до 1000 рублей.

- В случае если работник пострадал в результате несчастного случая, стихийного бедствия с тяжкими последствиями для здоровья (имущества) – до 1000 рублей.

Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника, выплата материальной помощи производится по приказу заведующей ДОУ.

 11.1.3. Руководителю ДОУ, его заместителям выплачивается материальная помощь при наличии средств в учреждении, направленных на оплату труда в соответствии Постановлением главы администрации г. Слободского от 22.06.2009 г. № 44 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений по виду экономической деятельности «Образование». Руководитель ДОУ, не отработавший календарный год и увольняющийся с работы, имеет право на получение материальной помощи только за фактически проработанное время.

11.1.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск старшей медсестре, медсестре 14 календарных дней в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.74 N 298/П-22 (ред. от 29.05.91) "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

**Раздел 12. Защита трудовых прав работников**

12.1. Работодатель включает представителя работников в коллегиальные органы управления учреждения. (ст. 52 Трудового кодекса РФ).

12.2 Работодатель обеспечивает участие представителя работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и представитель орган работников , обращаются в органы государственного надзора (Инспекцию труда Кировской области) или в суд (Гл. 60 ст.ст. 384,387 Трудового кодекса РФ, ст. 57 Трудового кодекса РФ ст.ст. 353-365,390,391).

Представитель работников оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 29 и 30, ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.3. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

12.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представитель работников будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда ;
2. заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
3. в связи с отказом работодателя учесть мнение представителя работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового Права (гл. 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
4. если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями трудового кодекса (ст.ст. 409-418 Трудового кодекса РФ).

**Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Фе­дерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация:

1. защищает социально-трудовые права и интересы работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ, ст. 11 ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
2. содействует их занятости;
3. участвует в ведении коллективных переговоров, заключении Коллективного договора и контроля за его выполнением;
4. контролирует соблюдение законодательства о труде;
5. участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

 Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 TK РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с трудовым кодексом, Федеральным законом РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором.

13.4.2. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

13.4.3. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа учреждения (гл. 8 Трудового кодекса РФ).

13.4.4. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1 % от их заработка.

13.4.5. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленным законодательством прав (ст. 370 ТК РФ ч.ч. 3-5, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профес­сиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.6. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров (ст. 37 ч. 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

13.4.7. Расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, происшедшие с не освобожден­ными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, - оформлять его в соответствии с Положе­нием «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

13.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 Трудового кодекса РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 Трудового кодекса РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 Трудового кодекса РФ).

13.6. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

13.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобож­денным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

13.7.1. Для проведения соответствующей общественной работы в интере­сах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законо­дательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя.

13.7.2. На время кратковременной учебы 8 дней в год.

13.7.3. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созывае­мых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.8. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом РФ (ст. 378 Трудового кодекса РФ).

13.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.10. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в со­став профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий без согласия профсоюзного органа (ст.ст. 374,376 Трудового кодекса РФ).

**Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

**14.2. Стороны обязуются:**

 Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

 Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

14.3. Представитель работников , подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 54 Трудового кодекса РФ)

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении невыполнения Коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 55 ТК РФ)

**Раздел 15. Заключительные положения**

15.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года (2015-2018 г.г.). Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 Трудового кодекса РФ). Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с работодателем учреждения.

При оптимизации (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. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Березка» г. Слободского Кировской области Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом.(ст.44 Трудового кодекса РФ).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Неурегулированные полностью разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ**

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учрежде­ния.

2. Положение об оплате труда работников (Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера, Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера).

3. Положение о порядке и условиях премирования работников

4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5. Перечень профессий и должностей работников с вредными, опасными, неблагоприятными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска по МКДОУ д/с «Березка».

6. Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам.

7. Соглашение по охране труда.

8. Положение о комиссии по охране труда.

9. Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников : протокол от 29 мая 2015г. №2