****

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники МДОУ Дубковского детского сада от Совета коллектива в лице работодатель в лице заведующей Дмитриенко Юлия Викторовна и работники МДОУ представляемые советом коллектива в лице воспитателя Афанасьевой Валентины Викторовны

1.3. Коллективный договор вступает в силу с «1» августа 2019 года и действует по 2 августа 2022г

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. В случае реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

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

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9.Стороны пришли к соглашению о том , что работодатель признает Совет коллектива как уполномоченный орган , с которым согласовывают все локальные нормативные акты по социально-трудовым отношениям в соответствии со статьей 372 ТК РФ 1.10Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями администрации и Совета коллектива с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.12. Представления Совета коллектива о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подпи­сания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работника­ми возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представите­ля независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением пись­менного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть ус­тановлены на неопределенный срок с учетом характера пред­стоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе устанавли­вается срок испытания до трех месяцев, а для руководителя организации, главного бухгалтера - до 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространя­ются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращени­ем численности или штатов, Работодатель обязуется рассматри­вать предварительно совместно с Советом коллектива.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с со­кращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;

- приостановки приема новых работников;

- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществле­нием мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

28.. При увольнении работника по сокращению числен­ности или штата работников выходное пособие выплачивает­ся в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации от 5 до 7 лет - на 25% среднего месячного заработка; свыше 10 лет - на 35% среднего месячного заработка.

При прекращении трудового договора в случае несоответ­ствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего про­должению данной работы, Работодатель выплачивает 3-недельное выходное пособие.

**3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Советом коллектива. (Приложение № 1) пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными суббота и воскресение.

3.2. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36 рабочая неделя, при этом заработная плата

Применение сверхурочных работ допускается только при производственной необходимости и в соответствии с ТК РФ.

3.3. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;

* лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных уловиях труда

3.4. В выходные и праздничные дни в учреждении вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному работодателем с учетом мнения Совета коллектива.

3.5. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.6. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения Совета коллектива и доводится до сведения всех работников.

3.7.Работникам предоставляются ежегодные оплачивае­мые отпуска продолжительностью 42 (педагогам) и 28 (прочему персоналу ) календарных дней.

3.8. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произве­дена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работода­тель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.9. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года.

3.10. Предоставлять право работникам организации на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4. Оплата труда

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месяч­ной тарифной ставки (оклада) в учреждении устанавливают­ся в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

В минимальный размер оплаты труда не включаются до­платы и надбавки, премии и другие виды поощрительных вы­плат.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюд­жетной сферы.

Разряды оплаты труда работников в соответствии с ETC определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям педагогических работников.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Поло­жением об оплате труда и материальном стимулировании работников

(Приложение № 2) к коллективному договору МДОУ Дубковского детского сада «Колокольчик»), согласованным с Советом коллектива

4.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих раз­мерах.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не менее 10 % оклада по совме­щаемой должности;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае бо­лезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 10 % оклада по совмещаемой должности.

4.5. При отклонении от нормальных условий труда Рабо­тодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в вы­ходной и нерабочий праздничный день производится в пре­делах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если рабо­та производится сверх месячной нормы;

4.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.8. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

Особенности работы по совместительству для педагогических работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

4.9. Заработная плата в организации выплачивается не

реже чем 2 раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам вы­даются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.10. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, произво­дится в день увольнения работника.

4.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения Совета коллектива (ст. 162 ТК РФ);

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.13. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

**5. Охрана труда**

**5.1. Работодатель обязуется:**

- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечение безопасных условий и охрану труда в детском саду.

- Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

* Принять меры по реализации Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, проведение обучения по охране труда руководителей и специалистов организации в аккредитованных обучающих организациях, организация и проведение мероприятий в честь Всемирного дня охраны труда
* приказ №. 181-н

- Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда в сумме 75 000 руб . на один год

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

- Обеспечить работников:

в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. N 290-н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты» за счет средств организации сертифицированной спецодеждой и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 3)

- Провести специальную оценку условий труда, по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда.

- Обеспечить совместно с Советом коллектива проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в детском саду.

В этих целях создано комиссию по охране труда , избрано уполномоченное доверенное лицо и м обеспечивает беспрепятственный допуск для контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда ,представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

Гарантии и условия для обеспечения деятельности уполномоченного лица по охране труда:

- предоставление свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них общественных обязанностей не менее 2-х часов в неделю;

- освобождение от работы для прохождения обучения по охране труда с сохранением среднего заработка;

-формы материального и морального поощрения;

- обеспечение необходимой нормативно-технической документацией;

- хозяйственное и материально-техническое обеспечение;

-Обеспечить участие представителей Совета коллектива в расследовании несчастных случаев в учреждении.

5.2. Совет коллектива ,комиссия по охране труда

- Оказывают содействие работодателю в организации работы по охране труда.

- Организуют и осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченного (доверенного лица) по охране труда от Совета коллектива.

- Осуществляет защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

**5.3. Рабочие и служащие обязуются:**

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

- Правильно применять выданные им специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.

- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, 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).

- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

Работодатель обязуется:

- Обеспечить питьевой режим работников.

- Обеспечить регулярные инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

6. Гарантии и компенсации работникам

**Работодатель:**

6.1. Выплачивает материальную помощь на компенсацию затрат, связанных с похоронами близкого родственника в размере 1000 руб. при предоставлении необходимых документов.

6.2. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет взносы на государственное социальное страхование в соответствующие исполнительные органы Фонда в размерах, установленных действующим законодательством.

6.3. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет руководитель и главный бухгалтер учреждения.

6.4. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организации Работодатель создает комиссию по социальному страхованию из представителей администрации и совета коллектива. (Приложение № 6)

6.5. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, осуществляет добровольное дополнительное страхование работников.

6.7. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на 3-дневный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в связи:

* со свадьбой самого работника;
* со смертью близких родственников (указать каких);
* с рождением ребенка (отцу).

6.8. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

* женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
* мужчины, воспитывающие без матери двух и более де­тей до 12 лет;

- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;

* лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
* лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работ­ник» соответствующей отрасли.

6.9. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государствен­ной аккредитации, на период сдачи экзаменов предоставля­ется учебный отпуск с оплатой 50% от среднего месячного заработка.

6.10. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет - объявляет благодар­ность, выдает грамоту, награждает ценным подарком.

6.11. Ежегодно среди работников организации Работода­тель проводит смотр-конкурс «Лучший по профессии».

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета коллектива

7.1. Работодатель предоставляет бесплатно Совету коллектива для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

7.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения собраний коллектива, а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.3. Члены Совета коллектива, не освобожденные от ос­новной работы, освобождаются от нее с сохранением средне­го заработка для участия в качестве делегатов съездов, кон­ференций.

7.4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, под­готовке проекта коллективного договора , освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются Работодателем.

7.5. Работодатель предоставляет соответствующему Совету коллектива бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением.

7.7. Совет коллектива обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения поло­жения работников, оказывать помощь в организации выпол­нения социальных задач;

-организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;

* активно работать в комиссиях, создаваемых в учреждении.
* Способствовать участию в смотре-конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности»

7.8. Совет коллектива осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором.

**8. Контроль за выполнением коллективного договора**

8.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств, стороны еже­годно готовят справки о выполнении коллективного договора, предварительно обсуждая их не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания Работников;

- на общем собрании работников Работодатель и Совет коллектива докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

-при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

8.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

8.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1августа 2019 года и действует в течение 3 лет по 2 августа 2022 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, ус­тановленном ТК РФ для его заключения.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного до­говора должен быть доведен работодателем до сведения ра­ботников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в управление социальной защиты и труда Администрации Переславского муниципального района.

Заведующая МДОУ

Дубковский детский сад

Представитель работников

Дмитриенко Ю.В. Афанасьева В.В.

31.07.2019 31. 07.2019