|  |  |
| --- | --- |
| **Утверждаю**Заведующий МБДОУ «ЦРР-д/с «Чуораанчык» с. Чурапча» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Захарова А.А.М.П. | **Одобрен**Общим собранием трудового коллективаПротокол № 4 от 29.08.2011г.Председатель собрания\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Оконешникова Д.Д.«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011 г. |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад «Чуораанчык» с. Чурапча Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)»**

**на 2011-2014гг.**

 Коллективный договор прошел уведомительную

 регистрацию в ГУ «Чурапчинское управление

 социальной защиты населения и труда при МТ и СР

 РС (Я)»

 Регистрационный № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

 Главный специалист: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Тосукаева

 М.П.

 с. Чурапча 2011 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка-детский сад «Чуораанчык» с. Чурапча Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)» и коллективом работников**

**1. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является не только правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка-детский сад «Чуораанчык» с. Чурапча Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)», но и правовым инструментом, способным помочь выборному органу первичной профсоюзной организации в реализации представительских и защитных функций, расширении прав и гарантий деятельности.
	2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад «Чуораанчык» с. Чурапча Муниципального образования «Чурапчинский улус (район)» (далее-Учреждение). Учреждение устанавливает дополнительные социально-экономические, профессиональные правовые гарантии, льготы для работников, а так же создание условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
	3. Сторонами настоящего Договора являются Учреждение, представляемое заведующей Захаровой Августиной Александровной, действующей на основании пункта 5.20. Устава Учреждения, именуемое далее «Работодатель», и коллектив работников Учреждения, представляемый Комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения на основании протокола общего собрания работников Учреждения от 10 августа 2011 года № 4, именуемый далее «Коллектив».
	4. Администрация имеет исключительное право на планирование, управление и контроль воспитательно-образовательной, научной, хозяйственной и предпринимательской деятельности учреждения, найм, повышение квалификации и переподготовку работников учреждения.
	5. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников учреждения, создания оптимальных условий труда для нормальной деятельности всего коллектива, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий.
	6. Администрация и профком признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками и администрацией.
	7. Администрация и профком считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнерства по всем направлениям деятельности Учреждения, регулируемой Уставом, на основе законодательства РФ.
	8. Администрация акцентирует внимание на качестве воспитательно-образовательной и научной работы, на реконструкции и модернизации материально-технической базы учреждения, повышении заработной платы за счет всех источников финансирования, на разработке и совершенствовании механизма обеспечения гласности и прозрачности распределения и расходования средств учреждения.
	9. Администрация и профком оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха работников учреждения, по взаимной договоренности проводят их совместно. Трудовой распорядок, права и обязанности администрации и работников определены правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).
	10. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования учреждения. Порядок внесения изменений и разрешения разногласий установлен в п. 1.14. настоящего договора.
	11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией при условии их письменного обращения в профком и ежемесячного перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от своей заработной платы (ст.30, ст.377 ТК РФ, ст.11 Закон «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности»).

Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

* 1. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.
	2. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
	3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
	4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	5. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
	6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
	7. Перечень локальных актов, содержание нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мнение профкома:
* Правила внутреннего трудового распорядка;
* Положение по оплате труда;
* Соглашение по охране труда;
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
* Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
* Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
* Положение о стимулировании работников;
* Другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

* Учет мнения профкома;
* Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* Участие в разработке и принятии коллективного договора;
* Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
* Получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным трудовым договором.

**2. Трудовые отношения**

* 1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым кодексом, законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.
	2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законом «Об образовании» и другими законодательными правовыми актами. Уставом учреждения не может ухудшаться положение работников.
	3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
	4. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись с коллективным договором.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. В некоторых случаях, предусмотренных ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Срочный трудовой договор заключается:

* на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
* на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* с лицами, поступающими на работу по совместительству;
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, работающими пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
* с научными, педагогическими и другими категориями работников по результатам конкурса;
* с завхозом и главным бухгалтером Учреждения;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами РФ.
	1. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
	2. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида – до 18 лет), лица, воспитывающие указанных детей без матери, увольнение по инициативе работодателя не допускается за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1 (ликвидация организации), 5-8 (в которых указывается о нарушениях трудовых обязанностей работников), 10 (однократное грубое нарушение руководителя организации, его заместителями своих трудовых обязанностей) или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора) или п. 2 ст. 336 ТК РФ (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника). Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
	3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:
* признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
* отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
* отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
* отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

2.10.Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором.

2.11.Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

2.12.По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т. Д.), при прохождении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной Форме не позднее, чем за 2 месяца (с.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

**3. Права и обязанности сторон трудовых отношений**

3.1. Для достижения целей настоящего коллективного договора **Работодатель обязуется:**

3.1.1.добиваться успешной деятельности учреждения, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

3.1.2.обеспечивать работников необходимыми материально-техническим ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых функций;

3.1.3.обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта;

3.1.4.создавать условия для профессионального роста работающих, освоения передового опыта, достижений в области дошкольного воспитания и образования;

3.1.5.соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашения, трудовых договоров с работниками;

3.1.6.обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

3.1.7.выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.1.8. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2.**Трудовой коллектив обязуется:**

3.2.1.Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовым договорам, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2 ст. 21 ТК), способствовать успешной деятельности Учреждения.

3.2.2.Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл.30 ТК).

3.2.3.Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК).

3.2.4.Выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя.

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

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

3.2.7.Беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну.

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

3.2.9.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу.

3.2.10.принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование учреждения (авария и др.) и немедленно сообщать о случившемся администрации.

3.2.11.Содержать рабочие места, имущество в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):**

3.2.12.За прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю.

3.2.13.За уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшения его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3.3**. Работодатель имеет право:**

3.3.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.3.2.Поощрять работникам за добросовестный эффективный труд.

3.3.3.Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

3.3.4.Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

3.4.**Работники имеют право на:**

3.4.1.Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

3.4.2.Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.4.3.Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

3.4.4.Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией.

3.4.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

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

3.4.8.Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

**3. Системы оплаты труда**

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основе Положения по оплате труда в Учреждении, разработанными в соответствии с Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 сентября 2008 года N 372 "О Концепции перехода на новые системы оплаты труда работников республиканских государственных учреждений" и в соответствии с протоколом заседания Межведомственной комиссии по определению условий оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Республики Саха (Якутия), от 24 июля 2009 г. N 6.

3.2. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с соглашением Министерства образования РС(Я) и республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений работников образования на 2011-2014 годы, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, федеральным и республиканским законодательствами и нормативными правовыми актами федеральных и республиканских органов исполнительной власти.

3.4. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

* Положение об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР-д/с «Чуораанчык» с.Чурапча» (приложение №4);
* Положение о стимулировании (премировании) работников МБДОУ «ЦРР-д/с «Чуораанчык» с. Чурапча» (приложение №5).

Положения утверждаются приказом Работодателя и решением Профсоюзного комитета Учреждения. Решение комитета об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов членов комитета, заседающего в полном составе.

3.5. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами ,решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

3.7. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

3.8. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц и в месяц: 2-4 и 16-17 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

Заработная плата в учреждении выплачивается перечислением на банковские карты или личные счета по личным заявлениям работников (безналичный расчет).

3.9. Юбилярам – работникам Учреждения, имеющим общий стаж работы 20 лет и более, проработавшим в Учреждении непрерывно не менее 20 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере месячного оклада. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижению им 50, 55, и более старшего возраста, кратного пяти.

3.10.Стороны договорись:

3.10.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждении заработной платы, пособий.

3.10.2. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.11. Оплата труда работников учреждения в случае неявки сменяющего работника, осуществляемого за пределами рабочего времени, установленного графиками работ производится доплата в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях и по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно ст. 99 ТК РФ.

3.12. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.13. В период каникул оплата труда педагогических и других работников учреждения производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.15. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, не проводящих учебных занятий в связи с карантином и не привлекаемых в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, должна производиться в соответствии со статьей 157 ТК в размере не менее двух третей средней заработной платы, как за время простоя, происшедшего не по их вине.

**4. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка работников учреждения**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников (в разрезе специальности).

4.2.2. Обеспечить прохождение повышения квалификации педагогических работников и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т. ч. с освобождением от работы с сохранением средней заработной платы не реже чем один раз в пять лет.

4.2.3. Осуществлять повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.

4.3.4.Обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4.3.5.Обеспечить повышение размеров оплаты труда работников в соответствии с итогами аттестации.

4.3.6.В соответствии с ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения части заработной платы.

Стороны пришли к соглашению о том, что аналогичные гарантии и компенсации предоставляются Работодателем работникам Учреждения, получающим второе высшее, среднее или начальное профессиональное образование при условии, что получение второго профессионального образования соответствует программе развития Учреждения.

**5. Условия высвобождения работников**

5.1. Работодатель обязуется уведомлять Профсоюзный комитет Учреждения заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

5.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

* ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
* ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и(или) служб;
* проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранение рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

* работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
* работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет.

5.4. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в Профсоюзный комитет Учреждения должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т. ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

5.5. С момента вручения уведомления о предстоящем сокращении, Работодатель обязуется предоставлять уведомленному работнику не менее двух часов в день, свободных от работы и с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска новой работы. Работодатель обязан оказывать содействие в трудоустройстве такого работника у другого работодателя, в т. ч. путем оформления перевода на работу к другому работодателю.

5.6. В случае появления вакансии в течение года после высвобождения работника в связи с сокращением численности или штата, Работодатель обязан пригласить высвобожденного работника для заключения трудового договора на такую работу при условии, что работник может выполнять ее по своей квалификации и состоянию здоровья.

5.7. У работников Учреждения, высвобожденных в связи с сокращением численности или штата, после увольнения сохраняется право:

* на очередь на получение жилья, как для работника Учреждения;
* на пользование услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений на правах работника Учреждения.

**6. Рабочее время и время отдыха**

* 1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.
	2. В Учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье. Продолжительность рабочего времени в неделю 36 часов, ежедневной работы – 6 часов.
	3. Учреждение работает в двухсменном режиме:

 1 смена – с 8.00 до 14.00 часов;

 2 смена – с 14.00 до 20.00 часов.

* 1. Перерыв на обед в Учреждении устанавливается с 12.00. по 14.00 часов. Также время для предоставления и продолжительность перерыва на питание может устанавливаться по соглашению между работодателем и работником.
	2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
	3. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных в ТК РФ.
	4. Для завхоза и заведующего устанавливается ненормированный рабочий день.
	5. По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.
	6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, при наличии объективной необходимости и с согласия работника по письменному распоряжению работодателя. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и(или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.
	7. По ходатайству Профсоюзного комитета Учреждения матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3 лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года, но не более, чем до достижения ребенком 6-летнего возраста.
	8. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, по согласованию с профкомом. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 121-125 ТК РФ. При наличии финансовых, а так же возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией с. 126 ТК РФ.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

6.7.2.Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

* для проведения сезонных работ на принадлежащем ему приусадебном или садовом участке – до 30 календарных дней;
* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем - до 30 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости – до 30 календарных дней;
* в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.9. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлению предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в году.

6.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

* свадьбы работника или его детей – 3 рабочих дня;
* рождения ребенка у работника или его детей – 5 рабочих дней;
* проводов детей работника на военную службу – 3 рабочих дня;
* переезда на новое место жительства – 3 рабочих дня;
* похорон близких родственников – 3 рабочих дня;
* отсутствия в течение учебного года дней нетрудоспособности – 7 календарных дней в летний период.

**7. Гарантии улучшения условий труда и охрана труда работников**

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить нормальную деятельность учреждения. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

7.2. Выполнять ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

7.3. Обеспечить проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществить проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности ежегодно до начала учебного года.

7.4. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

7.5. Организовать текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению Профсоюзного комитета Учреждения обязуется проводить внеплановый ремонт.

7.6. Запретить курение, распитие алкогольных напитков в помещениях здания и на территории Учреждения.

7.7.Принять меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

7.8.Отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

7.9.Обеспечить за счет учредителя МО «Чурапчинский улус (район)» прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

7.10. Стороны Договора пришли к соглашению о том, что Работодатель:

* ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
* ходатайствует перед местными органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
* ходатайствует о предоставлении кредитов и безвозмездных ссуд на приобретение (строительство) жилья;
* ходатайствует о предоставлении работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, места в Учреждении;
* совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет уполномоченным органам заявки на выделение путевок.
1. **Социальные гарантии, льготы, компенсации**
	1. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность. Определяет направления использования средств, полученных, им за счет бюджета и иных источников. Не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в Соответствии с коллективным договором может направляться на:

* Премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране труда и другие социальные нужды работников и их детей;
* Укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды;
* Оказание материальной помощи работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров;
* Выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении;
* Оказание материальной помощи работникам, имеющим детей-студентов.
	1. Педагогические работники и члены их семей, неработающие пенсионеры, проработавшие в сельской местности 10 и более лет, пользуются льготами по коммунальным услугам согласно Закону РФ «Об Образовании» 100%.
	2. За счет стимулирующего фонда работодатель оказывает материальную помощь работникам дошкольного учреждения в размере оклада, в случаях:
* Ухода на пенсию,
* Иные возможные варианты с рассмотрения и решения профсоюзного комитета.
	1. В учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:
* почетная грамота учреждения;
* премия за конкретный вклад;
* памятный подарок.
	1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
	2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
	3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
	4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
1. **Права и обязанности профсоюзного комитета**
	1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице Оконешниковой Д.Д.
	2. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.
	3. Профсоюзный комитет обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников учреждения.
	4. Профсоюзный комитет проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения.
	5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.
	6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена профсоюзного комитета.
	7. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для организации своих мероприятий.
	8. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за:
* Соблюдением трудового законодательства работодателем;
* Правильностью расходования фонда заработной платы;
* Своевременность назначений и выплат работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию;
* Своевременным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
* Правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
* Соблюдением порядка аттестации педагогических работников.
1. **Контроль исполнения настоящего договора**

10.1.Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

10.2.Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежеквартальный доклад на заседании Профсоюзного комитета Учреждения о ходе их выполнения, а также совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год.

10.3.Работодатель проводит с привлечением профсоюзного актива один раз в год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует Профсоюзный комитет учреждения о принятых мерах.

 Если выполнение принятых по Договору обязательств и предложений коллектива выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

10.4.Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

 В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

 В случае выявления нарушений Договора действиями (бездействием) должностных лиц Работодателя, Профсоюзный комитет Учреждения направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (учредителю) или представителю Работодателя (руководителю Учреждения) заявление о нарушении руководителем Учреждения, его должностными лицами трудового законодательства и иных актов о труде, содержащих нормы трудового права, условий Договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

**11. Заключительные положения**

11.1. Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.3. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

 **Договор подписали:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Представитель работников:**Председатель профкома\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Оконешникова Д.Д. | **Представитель работодателя:**Заведующий МБДОУ «ЦРР-д/с «Чуораанчык» с. Чурапча»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Захарова А.А.М.П. |