

# Общие положения

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 9 с. Угодичи»
  2. Основой для заключения коллективного договора являются:
* Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
* [Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/902389617/) «Об образовании в Российской Федерации»;
  1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

* работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ «Детский сад

№ 9 с. Угодичи» Мишиной Юлии Александровны (далее – работодатель);

* работники МДОУ «Детский сад № 9 с. Угодичи» в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива в лице (далее – выборный орган) Королевой Юлии Владимировны.
  1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
  2. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МДОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МДОУ.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  5. При смене формы собственности МДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего

на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

* 1. При ликвидации МДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.
  3. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
  4. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с СТК.
  5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

Обсуждение с работодателем вопросов работы учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;

Участие в разработке и принятии коллективного договора; Другие формы.

* 1. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
  2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  3. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

# Трудовые отношения

1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

2.1. При поступлении на работу Работник направляется Работодателем на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра. Медицинская книжка приобретается лицом, поступающим на работу. Расходы по приобретению медицинской книжки Учреждением не компенсируются.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются ТК РФ, ФЗ «Об образовании Российской Федерации» и коллективным договором Учреждения.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положения работника, по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются не действительными.

2.4. Письменным трудовой договор оформляется с каждым работником, не зависимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 с. 67 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с Работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключатся по инициативе работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

2.6. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалифицированной характеристикой должности.

2.8. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ( ст.74 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется при приеме на работу ознакомить Работника с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, системой оплаты труда, правами, обязанностями и иными локальными правовыми актами, действующими в Учреждении.

2.10. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие о испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст.70 ТК РФ. В случае неудовлетворительного результата испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредить его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания ст.71 ТК РФ.

2.11. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, заключенным между Работником и Работодателем.

2.12. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

2.13. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет с.84 ТК РФ.

2.14. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядки разработку и реализацию мер защиты персональных данных Работников.

# Оплата и нормирование труда работников

* 1. Оплата труда Работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Ростовского муниципального района №2093 от 20.12.2019 г. «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ростовского МР и методики расчета должностных окладов Работников учреждений системы образования Ростовского муниципального района».
  2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 29 число текущего месяца и 14 следующего месяца.
  3. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней ( ст. 142 ТК РФ).

# Работодатель обязуется:

* 1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
  2. Обеспечивать выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
  3. При нарушении работодателем установленного срока заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ.
  4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МДОУ

«Детский сад № 9 с. Угодичи» (приложение 6).

* 1. Обеспечивать оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).
  2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).
  3. Обеспечивать оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).
  4. Устанавливать доплаты за работу с вредными, опасными и иными условиями труда.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

* 1. Обеспечивать выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).
  2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

# IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 1. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ, трудовым договором, Уставом. В МДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя.
  2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для других категорий работников:

- продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК ) для мужчин;

36 часов в неделю для женщин (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-I «О неотложных мера по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»)

* 1. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

* 1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен дугой день отдыха.
  2. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
  3. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
  4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска, работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

* 1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье – до 5 дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней; на похороны близких родственников – до 5 дней;

работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

* 1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МДОУ.
  2. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.
  3. Время перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

# Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 1. Работодатель определят необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МДОУ.
  2. Работодатель определят формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МДОУ.

# Работодатель обязуется:

* 1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
  2. Повышать квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
  3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
  5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении им образования соответствующего уровня, впервые и получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

5.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

# VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обеспечивает:

6.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

Работодатель обязуется:

* 1. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
  2. Стороны пришли к соглашению о том, что:
     1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица:

предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатель СТК;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года (и другие категории работников).

* + 1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
    2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**VII. Социальные гарантии и льготы**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

* 1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
* при заключении трудового договора (гл. [10](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00M3O2MF/), [11](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00M7M2N1/) ТК РФ);
* при переводе на другую работу ([гл. 12 ТК РФ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00M9A2N9/));
* при расторжении трудового договора ([гл. 13 ТК РФ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00MEA2NV/));
* по вопросам оплаты труда ([гл. 20–22 ТК РФ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00M6I2MB/));
* при направлении в служебные командировки ([гл. 24 ТК РФ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00M6U2MB/));
* при совмещении работы с обучением ([гл. 26 ТК РФ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00M802MG/));
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска ([гл. 19 ТК РФ](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/901807664/XA00MCA2NP/));
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
  1. Работодатель обязуется:
     1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
     2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ.
     3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с [пунктом 4](https://vip.1obraz.ru/%23/document/99/902389617/XA00RP42OP/) части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

# Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

* 1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.
  2. 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.
  3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда.
  4. Проводить со всеми поступающими на работы, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

* 1. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в МДОУ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
  2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 – 230.1 ТК РФ).
  3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
  4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) на каждое рабочее место.
  5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
  7. Осуществлять совместно с комиссией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
  8. Оказывать содействие техническим инспекторам и членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае

выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

* 1. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.
  2. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

1. **САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

9.1. Индивидуальные трудовые споры между Работником и Работодателем по вопросам применение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локально-нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров рассматриваются в соответствии со ст.383 ТК РФ.

9.2. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, то работник имеет право перенести его рассмотрение в суд ст. 390 ТК РФ.

9.3. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе Рабогтника или Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя ст. 384 ТК РФ.

9.4. Коллективный трудовой спор между работодателем и Работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение Общего собрания работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права регулируется ст. 402-408ТК РФ.

9.5. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право Работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора ст. 409 ТК РФ.

**X. ПРАВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДОГОВОРА**

10.1. Совет трудового коллектива (далее СТК) выступает представителем работников и являясь стороной Договора, принимает на себя обязательства по выполнению Договора.

10.2. СТК имеет право контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель обязуется:

- разрешить обучение Председателя СТК по правовым вопросам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего

