|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий МБДОУ "Детский сад с. Белгородское"                                        Р.В. Нагорная"\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 года |  Представительный орган работников                                                                          Е.В. Потапенко     "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 года  |

   КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад с.Белгородское»

на 2013-2016 год

                                                                                                       УТВЕРЖДЕН:

                                                                                                       на общем собрании трудового коллектива

                                                                                                       Протокол № от 20 марта 2013 г

                                                           **содержание**

Раздел 1.Общие положения

Раздел 2.Формы, системы и размеры оплаты труда

Раздел 3.Гарантии и компенсации

Раздел 4.Рабочее время и время отдыха

Раздел 5.Охрана и условия труда

Раздел 6.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 7.Гарантии деятельности и обязательства представительного органа работников

Раздел 8.Заключительные положения

Приложения к коллективному договору

**Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор (далее - Договор)  является  правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в  муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с.Белгородское»(далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между  работниками и работодателем в лице их представителей.

   1.2. Сторонами настоящего коллективного договора  являются:

Руководитель учреждения, действующий на основании Устава Учреждения, именуемый в дальнейшем "Работодатель", в лице заведующего Нагорной Раисы Викторовны.

   Работники   в   лице   уполномоченных   в   установленном   порядке представителей, именуемый далее – представительный орган работников,  в лице воспитателя Потапенко Елены Васильевны.

   1.3. Предмет Договора

   Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по  вопросам  условий  труда,  в  том  числе  оплаты  труда,   занятости, переобучения,   условий   высвобождения   работников,   продолжительности рабочего времени и времени отдыха,  улучшения  условий  и  охраны  труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

**Раздел 2. Формы, системыи и размеры оплаты труда**

   В области оплаты труда Стороны договорились:

    **2.1.** Стороны исходят  из того, что оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением администрации  муниципального района   от 21.10.2010 № 3082 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Смидовичского  муниципального района".

   **2.2.** Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в  месяц  в кассе  учреждения 20 числа текущего месяца – за первую половину текущего месяца, 6 числа следующего месяца – за вторую половину предыдущего месяца,   либо по заявлению работника перечислять на его  лицевой  счет  в  банке   за счет работодателя.

    **2.3.** В целях  повышения  уровня  реального  содержания  заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских  цен  на товары  и  услуги  в  порядке,  установленном нормативными  правовыми  актами органов местного самоуправления "Смидовичский муниципальный район" Еврейской автономной области.

**2.4.** Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе  повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с  соблюдением  процедуры  учета мнения представительного органа работников.

**2.5.** Условия оплаты труда,  определенные  трудовым   договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

**2.6.** Заработная плата работников учреждения устанавливается в соответсвиии с Положением об оплате труда работников учреждения, согласно приложения № 1.

**2.7.** Стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании труда работников учреждения, согласно приложения № 2.

**2.8.** При работе в  производствах  (выполнении  работ)  с  вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и  должностным  окладам работников производить доплаты в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада).

   Конкретный размер доплаты за работу во вредных(опасных, тяжелых)условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, согласно приложения № 3.

**2.9.** За каждый час работы в ночное время  производить   доплату в размере  40 процентов  тарифной  ставки  (оклада)  за     работу в нормальных  условиях.

**2.10.**Работодатель обязуется за два дня до выплаты заработной платы выдавать работникам расчетные листы,согласно приложения № 4.

**2.11.**  При  совмещении  профессий  (должностей)   или   выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от  своей основной  работы  производить   доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

**3. Гарантии и компенсации**

**3.1.**Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

**3.1.1.** Дополнительные расходы, связанные с проживанием работников вне места постоянного жительства (далее – суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке возмещать в следующих размерах:

**-** по Еврейской автономной области и г. Хабаровск - 200 рублей;

**-** другие регионы Российской Федерации  - 300 рублей.

   В случае командирования работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту работы, суточные не выплачиваются.

   Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к постоянному месту работы в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учетом расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого служебного задания, а также необходимости условий для отдыха.

**3.1.2.** Расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой сбор на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) возмещать в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

**-** воздушным транспортом – по билету экономического класса;

**-** железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне поездов всех категорий;

**-** автомобильным транспортом (кроме такси) – по существующей в данной местности стоимости проезда.

**3.1.3.** Расходы по найму жилого помещения (корме случаев, когда работнику предоставляется бесплатное помещение) возмещать в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера гостиницы 1-2 категории.

**3.2.**Гарантии и компенсации работникам, совмещающими работу с обучением

**3.2.1.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка

**3.2.2.** Продолжительность дополнительных отпсуков установлена Трудовым кодексом РФ (ст.ст.173-176).

   К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 Трудового кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

   Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

**3.2.3.** Гарантии  и  компенсации  работникам,  совмещающим   работу с обучением  в  образовательных  учреждениях,  не  имеющих  государственной аккредитации,  не устанавливаются.

   **3.3**. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

**3.3.1.**  При  принятии  решения  о  сокращении  численности   или штата  работников и  возможном  расторжении  трудовых  договоров  с  работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом  выборному  органу организации не позднее  чем  за  два  месяца  до  начала  проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения  может  привести  к   массовому   увольнению     работников - работодатель  не  позднее  чем  за  три  месяца  до   начала   проведения соответствующих  мероприятий  представляет  представительному   органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

**3.3.2.** О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

   Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**3.3.3.** Стороны  обязуются  совместно  разрабатывать    предложения по  обеспечению  занятости  и   меры   по   социальной   защите   работников, высвобождаемых  в  результате  реорганизации,   ликвидации   учреждения, сокращения объемов нагрузки и в других случаях. при  ухудшении  финансово-экономического положения  организации.

**3.3.4.**  При сокращении численности  или  штата  работников  учреждения преимущественное  право  на  оставление  на  работе,  помимо   категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ,  при равной производительности труда квалификации может предоставляться работникам:

**-**предпенсионного возраста (за два  года до пенсии);

**-**проработавшим в учреждении  более десяти  лет.

   **3.3.5.** При сокращении численности или штата  не  допускать  увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

**3.3.6.** При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, в целях сохранения рабочих мест работодатель с учетом мнения выборного органа работников:

**-** ограничивает проведение сверхурочных работ,  работ  в   выходные и праздничные  дни;

**-** приостанавливает найм новых работников;

**-** вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае   массового   увольнения   работников   в   связи     с изменением организационных или технологических условий труда;

**-** проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

**3.3.7.**  Работникам,  получившим  уведомление  об  увольнении  в   связи   с ликвидацией организации, сокращением  численности  или  штата  работников,  предоставляется  свободное  от  работы  время      не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы  с  сохранением среднего заработка.

3.4. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

   Работникам учреждения предосталяются следующие меры социальной поддержки:

   а) льгота по оплате за найм жилого помещения в размере 100 процентов;

   б) льгота по оплате за содержание и текущий ремонт жилого помещения в размере 100 процентов в пределах социальной нормы площади жилья;

   в) льгота по оплате отопления в размере 100 процентов в пределах социальной нормы площади жилья;

   г) льгота по оплате освещения в размере 42 Квт. ч. на жилое помещение в месяц.

**Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные работодателем с учетом мнения представительного органа работников (приложение № 5).

**4.2.** Работникам  устанавливается  пятидневная   40-часовая   рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением  работников,  для  которых действующим  законодательством   и   настоящим   коллективным   договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

**4.3.** Педагогическим работникам в соответствии с Приказом  Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

   а) 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

   б) 36 часов в неделю: старшим воспитателям, воспитателям.

**4.4.** В соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" в учреждении  устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня - заведующие, воспитатели, музыкальные руководители.

**4.5.** Остальным категориям работников предоставляется основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

**4.6.** Для всех категорий работников  устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 8 календарных  дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

**4.7.**  Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам,  если они при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

   Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, и продолжительность отпуска установлены в приложении № 6.

**4.8.** Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем  или уставом данного учреждения.

**4.9.** Предоставлять  работникам  отпуска  без  сохранения  заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на  срок по соглашению между работником и работодателем.

**Раздел 5. Охрана и условия труда**

**5.1.**Работодатель в соответствии с действующим  законодательством  и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

**5.1.1.**Ежегодно разрабатывать и утверждать План мероприятий по улучшению условий и охраны с выделением финансовых средств на выполнение данных мероприятий.

**5.1.2.**  Провести  аттестацию  рабочих  мест  по  условиям    труда в 2016 году.

**5.1.3.** Обеспечить информирование работников  об  условиях  и  охране труда на рабочих местах, в том числе  о  результатах  аттестации  рабочих мест по условиям труда в учреждении.

**5.1.4.** Для всех поступающих на работу лиц  проводить  инструктаж  по охране  труда,  организовывать  обучение  безопасным  методам  и  приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

**5.1.5.** Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу  с  вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и  приемам  выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и  проводить  их периодическое обучение по  охране  труда  и  проверку  знаний  требований охраны труда в период работы.

**5.1.6.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения  работниками  средств индивидуальной и коллективной защиты.

**5.1.7.** Выдавать  своевременно  и  бесплатно  работникам  специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты  в   соответствии с установленными  нормами  по  перечню  профессий  и      должностей   согласно приложению N 7.

**5.1.8.** Предоставлять работникам, занятым на работах  с   вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

   - дополнительный отпуск, присоединяемый к основному,  и  сокращенный рабочий день по перечню профессий и  должностей,  согласно   приложению N 3;

**5.1.9.**  Установить  единовременное  денежное   пособие   работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

   - гибели работника - 5000рублей;

   - получения работником инвалидности – 3000 рублей.

**5.1.10.** Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи до 18 лет, в том числе:

**-** выделить рабочие места в подразделениях  исключительно  для  труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

**-** исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на  тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

**5.2.** Работники обязуются соблюдать предусмотренные  законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны  труда, в том числе:

**-** правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

   - проходить обучение безопасным методам и приемам  выполнения  работ по охране труда;

   - немедленно извещать работодателя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

   - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**5.3.** В учреждении создается  и  действует  на  паритетных  началах комитет (комиссия) по  охране  труда  из  представителей   работодателя и представительного органа работников.

**Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка**

**и повышение квалификации работников**

**6.1.** Стороны пришли к соглашению в том,  что работодатель:

   - определяет   необходимость   профессиональной   подготовки    и переподготовки кадров для нужд учреждения.

   - с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки,    переподготовки    и    повышения    квалификации  работников,    перечень необходимых   профессий   и специальностей   на  каждый   календарный   год  с  учетом перспектив развития учреждения.

**6.2.** Работодатель обязуется:

   -организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повы­шение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

   - повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз впять лет.

   - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

   - организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с    Положением    о    порядке аттестации    педагогических    и    руководящих    работников    муниципальных   образовательных   учреждений   и   по   ее   результатам устанавливать   работникам   соответствующие  полученным   квалификационным   категориям должностные оклады  со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**Раздел 7. Гарантии деятельности и**

**обязательства представительного органа работников**

**7.1.** Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Безвозмездно предоставить  представительному органу работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения  деятельности  представительного органа работников.

**7.1.2.**Предоставлять  в   установленном   законодательством   порядке представительному органй от работников трудового коллектива информацию о  деятельности  учреждения  для  ведения переговоров  и  осуществления  контроля  за   соблюдением   коллективного договора.

**7.1.3.**Предоставлять  представительному органу работников возможность   проведения собраний, конференций, заседаний без  нарушения  нормальной  деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке  и сроки.

**7.2.** Члены  представительной группы работников  включаются  в состав  попечительского совета и комиссий по: тарификации, аттестации    педагогических    работников, аттестации  рабочих    мест по условиям труда, охране труда, по распределению стимулирующего фонда и других комиссиях, созданных в учреждении.

**7.3.** Работодатель с учетом мнения представительной группы  работников рассматривает следующие вопросы:

   - установление систем оплаты труда;

   - распределение стимулирующего фонда;

   - привлечение работников к сверхурочным работам;

   - очередность предоставления отпусков;

   - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

   - распределение учебной нагрузки педагогическим работникам;

   - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;

   - и другие, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

**7.4.** Представительная группа работников обязуется:

   - представлять  и  защищать  права  и  интересы   работников учреждения по социально-трудовым вопросам;

   - осуществлять   контроль  за  соблюдением  работодателем   и  его  представителями трудового   законодательства   и   иных   нормативных   правовых   актов,   содержащих   нормы
трудового права;

   - участвовать    в   работе    комиссий   по   тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

**Раздел 8. Заключительные положения**

**8.1.** Изменения и дополнения Договора в течение  срока  его  действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке,  установленном для его заключения.

**8.2**. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных  на него  колективным договором,  работники   обязуются   не   прибегать   к   разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

**8.3.**  Контроль  за  выполнением   Договора   осуществляют   Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

  В целях  более  действенного  контроля  за   исполнением   принятых обязательств назначаются ответственные от каждой  Стороны  за  выполнение конкретных мероприятий Договоров

   **8.4.** Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором,  несут  ответственность  в     соответствии с действующим законодательством.

**8.5.** Работодатель в  установленном  законами  и  иными  нормативными правовыми    актами    порядке    обязуется    ежегодно     информировать представительный орган  работников  о  финансово-экономическом  положении учреждения,   основных   направлениях   деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**8.6.** Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию  в  управление по труду правительства области.

    **8.7.** При приеме на работу работодатель или его представитель  обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

**8.8.** В случае внесения в коллективный договор изменений и дополнений необходимо обсуждать данный вопрос на общем собрании работников организации. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, как правило, проводит комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору следует довести до всех работников учреждения с объяснением причин, их вызвавших.

**8.9.** Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по изменению коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

**8.10.** Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 20 марта 2013года.

**ПОДПИСИ СТОРОН:**

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий МБДОУ "Детский сад с. Белгородское"                    Р.В.Нагорная"\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года  | Представительный орган работников  Е.В.Потапенко                        "\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года |