****

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – правовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад с.Найхин» (далее – МАДОУ «Детский сад с.Найхин»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ «Детский сад с.Найхин» 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице заведующего МАДОУ «Детский сад с. Найхин» Бельды Александры Ноябристовны

- в лице представителя, избранного на общем собрании работников посредством тайного голосования (часть 1 статьи 31 ТК РФ, выписка из протокола общего собрания от 06 июля 2016 г. № 4).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ «Детский сад с.Найхин».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

1.6. Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых обязательств.

1.9. Настоящий договор вступает в силу его подписания. Срок действия коллективного договора с «01» июля 2016 года по «01» июля 2019 года.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работодателем и работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

**2. Трудовые отношения.**

2.1. В период действия коллективного договора действуют следующие поло­жения:

- трудовые отношения между работником и МАДОУ «Детский сад с. Найхин», возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образо­вании в Российской Федерации» и «Отраслевым соглашениям по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы, утверждённым Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014 года», настоящим коллектив­ным договором.

Работодатель:

1. Обязан заключать трудовой договор с вновь принятыми работниками в письменной форме.
2. Срочный трудовой договор может быть заключён по инициативе рабо­тодателя либо работника в строгом соответствии со ст. 59 ТК РФ.
3. Приём на работу оформляется приказом заведующего, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ заведующего о  
   приёме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневный  
   срок со дня фактического начала работы.
4. При приёме на работу заведующий МАДОУ «Детский сад с. Найхин» обязан ознакомить работника с дей­ствующим в МАОУ «Детский сад с. Найхин»:

* коллективным договором;
* уставом учреждения;
* правилами внутреннего трудового распорядка;
* должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами.

1. Перевод на другую постоянную работу по инициативе заведующего МАДОУ «Детский сад с. Найхин» осуществляется только с письменного согласия работника.
2. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения.
3. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**3.Формы, системы и размеры оплаты труда.**

Стороны договорились:

3.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлениями главы Нанайского муниципального района, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, включая компенсационные выплаты и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад с. Найхин», утверждаемым работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад с. Найхин», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения не могут ухудшать порядок и условия оплаты труда, предусмотренный соответствующими территориальным положением по оплате труда.

3.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

3.7. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

3.8. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и надбавок к заработной плате (ст. 315-318 ТК РФ).

3.9. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа, перечисляется на указанный работником счет в банке.

3.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ч.1 ТК РФ в редакции Федерального закона от 23 апреля 2012 года № 35-ФЗ).

* 1. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенса­ции за неиспользованные отпуска исчисляется за последних 12 календар­ных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).
  2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании проведения оценки труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ).
  3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и оформляется приказом по учреждению.
  4. Предоставлять информацию коллективу о размерах финансовых поступ­лений (средств бюджета, внебюджетных средств и т.д.).
  5. За период простоя не по вине работника (во время карантина, в связи с погодными условиями и др.) сохранять педагогическим работникам среднюю заработную плату.
  6. Производить выплату надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с.Найхин».
  7. Производить своевременную индексацию заработной платы согласно нормативных актов краевого уровня.
  8. Своевременно уточнять тарификацию в связи с изменением педагоги­ческого стажа, образования, присвоение квалификационной категории по итогам аттестации.
  9. Педагогическая нагрузка педагогов - женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребенка может изменяться только на тех же основа­ниях, что и работающих педагогов. Упомянутые педагоги  
     тарифицируются ежегодно.
  10. Производить 1 раз в год выплату материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад с. Найхин» в размере должностного оклада.

3.21. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

**4. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

4.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомить работника с приказом о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

4.3.2.Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

4.3.3. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для выполнения муниципального задания.

4.4.2. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года. Затраты на оплату курсов повышения квалификации педагогических работников производятся в соответствии с законом РФ.

4.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом центра занятости не менее чем за 2 месяца.

4.4.4.При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;

- работники, до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.5. При проведении аттестации педагогических работников организации, осуществляющие образовательную деятельность, определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации педагогических работников организаций.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Продолжительность рабочего времени для работников (кроме педаго­гических)

мужчин - 40 ч. в неделю

женщин- 36 ч. в неделю.

* 1. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не более – 36 ч. в неделю.
  2. Педагогическая нагрузка педагогических работников не долж­на превышать 1,4 ставки.
  3. Работодатель при необходимости вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительно­сти рабочего времени отдельных работников (ст. 101).
  4. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются заведующим МАДОУ «Детский сад с. Найхин» с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
  5. Продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска для педагогических работников - 50 календарных дней, а для остальных работников 36 календарных дней.
  6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
  7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 123).По соглашению между работником и работодателем ежегодный опла­чиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работ­ника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125).
  8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с после­дующим увольнением (за исключением случаев увольнения за винов­ные действия). При этом днем увольнения считается последний день  
     отпуска.
  9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен от­пуск без сохранения заработной платы. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях и продолжительностью, установленных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

**6.** **Охрана труда.**

6.1. Работодатель:

6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

6.1.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.1.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.1.6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.1.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14 С и ниже в помещении занятия прекращаются..

6.1.9. Информирует работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11.Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12.Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

6.1.13.Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

**7. Социальные льготы и гарантии.**

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Педагогическим работникам учреждения при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трёх должностных окладов (тарифных ставок).

7.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

**8. Контроль за выполнением коллективного договора**

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

8.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

8.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством

Коллективный договор принят

на общем собрании работников

Протокол № \_\_ от « » 2016 г.