****

**I . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 32» п. Теплая Гора и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора», именуемое далее «Работодатель», в лице заведующей Томашовой Светланы Анатольевны и сотрудники учреждения, именуемые далее «сотрудниками», представленные Советом трудового коллектива в лице его председателя Егоровой Натальи Викторовны.

1.3. 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.
1.4. Действие коллективного договора **распространяется на всех** работников данной организации (в том числе принятых на определенный срок) [ч. 3 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/content/garant/src/d0460/i0092119.htm?_=1485959512#43)

1.5.Коллективный договор заключается **на срок не более 3 лет** и **вступает в силу** со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. [ч. 1 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/content/garant/src/d0460/i0092119.htm?_=1485959512#43)

1.6.Стороны **имеют право продлевать действие** коллективного договора на срок не более 3 лет. [ч. 2 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/content/garant/src/d0460/i0092119.htm?_=1485959512#43)

1.7. Коллективный договор **сохраняет свое действие** в случае **изменения** наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, **реорганизации организации в форме преобразования,** а также расторжения трудового договора с руководителем организации. [ч. 4 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/content/garant/src/d0460/i0092119.htm?_=1485959512#43)

1.8.При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие **в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.** [ч. 5 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/content/garant/src/d0460/i0092119.htm?_=1485959512#43)

1.9.При реорганизации организации в форме **слияния, присоединения, разделения, выделения** коллективный договор сохраняет свое действие **в течение всего срока реорганизации**. [ч. 6 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/content/garant/src/d0460/i0092119.htm?_=1485959512#43)

1.10.При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон **имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.** [ч. 7 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/1/43)

1.11.При ликвидации организации коллективный договор **сохраняет свое действие** в течение всего **срока проведения** ликвидации. [ч. 8 ст. 43 ТК РФ](http://its.1c.ru/db/garant/content/12025268/1/43)

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае подготовки, изменения и регистрации Коллективного Договора.

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься
локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения
Представителя сотрудников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения
сотрудников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным
договором.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.
Срочный трудовой договор заключается 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 законодательством РФ. Срочный
трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с сотрудником, могут предусматриваться условия об
испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности сотрудника
отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение
производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат учреждения, более пяти лет.

2.4. Работодатель и сотрудники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от сотрудников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость сотрудника в соответствии с его
должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости
Работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Сотрудник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Сотрудники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между сотрудником и Работодателем.

3.2.Работодатель организует проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Работодатель обязан проводить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения сотрудниками определенных видов деятельности. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.В случаях, предусмотренных законодательством РФ, сотрудникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

**IV. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения
фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий
трудового договора;

7) отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

8) отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять в
СТК (Представителю работников) проекты приказов о сокращении численности и штата,
планы-графики высвобождения сотрудников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых
должностей и сотрудников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении сотрудников информация в соответствующие
профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.
Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является
массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком; сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; сотрудники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

– предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

– проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

– одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

4.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев

ликвидации учреждения.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другое учреждение по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения,
сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее
одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на
возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1.Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), за исключением работников, для которых действующим законодательством ст. 92 и 333 ТК РФ, и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3.Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

* Продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю - воспитателям, педагогам-психологам;
* Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
* Продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;
* Продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;

Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.4.Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

5.5. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один
из родителей, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским
заключением.

5.6. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов.

5.7.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему
праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8.Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДОУ.

5.9.Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с   1200   до  1300    .

5.10. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи прилагается к Коллективному договору.)

5.11.На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

5.12.Работодатель утверждает и доводит до сведения всех сотрудников очередность
предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Сотрудник вправе получить
ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.13.Отзыв сотрудника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.14.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам – удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня.

5.15.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сотрудникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, – не менее 3 календарных дней. (Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска прилагается к Коллективному договору.)

5.16. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие сотрудники:

а) одинокие родители;

б) женщины, имеющие трех и более детей;

в) любые сотрудники при наличии у них путевок на лечение.

5.17.Сотрудники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого сотрудника – 4 дня;

б) свадьбой детей – 2 дня;

в) смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;

г) рождением ребенка – 2 дня.

5.18.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**VI. ОПЛАТА ТРУДА Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

6.1. Система оплаты труда сотрудников МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора включает в себя размеры окладов (должностных окладов), и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда и другими внутренними нормативными документами по оплате труда.

6.2.Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовых договорах.

6.3.Изменение должностного оклада педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производиться:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;

6.4. Зарплата начисляется сотрудникам с учетом достигнутых ими результатов.

6.5. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц:

**25-го числа текущего месяца (аванс 50% оклада, но не выше 87% оклада от фактически отработанного времени с 1-го по 15 – число текущего месяца)**

**10-го числа последующего месяца**.

6.6. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей. (Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).

6.7.Каждому сотруднику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров
выплат и удержаний на бумажном носителе.

6.8.При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала

6.9.Сохранять педагогическим работникам до двух лет размер должностного оклада с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;

- нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым - до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

6.10.Основанием для сохранения размера должностного оклада в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер должностного оклада устанавливается со дня выхода на работу.

6.11.В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер должностного оклада устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

6.12.Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

6.13. Сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере 12 % от месячного оклада (тарифной ставки).

6.14.Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.15. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих сотрудников, производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.16. При направлении сотрудника в командировку Работодатель компенсирует его расходы:

- по проезду;

-по найму жилого помещения;

- суточные;

6.17. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

6.18. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.
6.19.В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты
отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

**VII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении
возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

– безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования,
осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– применение средств индивидуальной и коллективной защиты сотрудников, в том числе
специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с
установленными нормами;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными сотрудниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения сотрудниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на
работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сотрудников,

– недопущение сотрудников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения
обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских
противопоказаний;

– информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья
сотрудников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение с учетом мнения СТК или иного
уполномоченного сотрудниками органа инструкций по охране труда для сотрудников.

7.3. Работодатель предоставляет сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- доплату к должностному окладу за вредные и опасные условия труда.

7.4. Сотрудник обязан:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,
оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой
ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении
признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные медицинские осмотры.

7.5. При отказе сотрудника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить сотруднику другую работу на время устранения такой опасности.

7.6. За нарушение сотрудником или Работодателем требований по охране труда они несут
ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**VIII. Гарантии деятельности СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**Работодатель обязуется:**

8.1. Предоставлять СТК учреждения для работы помещение для заседаний, хранения документации собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2.Предоставлять СТК в установленном законодательством порядке информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.3.Включать членов СТК в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.4. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) СТК следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками;
* очередность предоставления отпусков;
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
* создание комиссий по охране труда;
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

.8.5.Предоставлять СТК возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

**Обязательства Совета трудового коллектива**

8.6. Представлять и защищать интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам;

8.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников;

8.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующего фонда, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.9. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

8.10. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

**IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с
1 января 2017 года и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не
более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия
производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения
коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5.Совет трудового коллектива обязуется разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны,
подписавшие его.

9.7.Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании
(конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон,
подписавшие коллективный договор.

9.8.За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны
коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9.Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную

 регистрацию в соответствующий орган по труду.
9.10.Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**X. ПОДПИСИ СТОРОН**

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель:Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 32» п. Теплая Гора618870, Пермский край, Горнозаводский район, п. Теплая Гора, ул. Доменная, д. 3.ИНН 5934041254КПП 592101001БИК 045773001 | Представитель работников:Егорова Наталья ВикторовнаПаспорт серия 57 02 № 955709 Выдан Теплогорским поселковым отделением милиции Горнозаводского района Пермской области Дата выдачи: 06.05.2002 г.Адрес регистрации: 618870, Пермский край, Горнозаводский район, п. Теплая Гора, ул. Победы, д. 9. кв.4. |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_  С.А. Томашова28.12.2016 | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Н.В. Егорова28.12.2016 |
|  |  |

Приложение № 1

к Коллективному Договору

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: Председатель СТК МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора \_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Егорова  «06» сентября 2016 г.  | УТВЕРЖДАЮ:Заведующая МБДОУ «Детский сад № 32»п. Теплая Гора\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Томашова «06» сентября 2016 г. |

**График**

**работы сотрудников**

**МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность** | **Рабочее время** | **обед** |
| заведующая | 8.30-17.30 | 13.00-14.00 |
| зам. Заведующей по ВМР | 8.30-17.30 | 12.00-13.00 |
| гл. бухгалтер | 8.30-17.30 | 12.00-13.00 |
| воспитатели | 1-я смена 7.00-14.122-я смена 11.48-19.00 | В групповой комнате во время обеда воспитанников |
| музыкальный руководитель | 9.00-12.00 | - |
| завхоз | 8.00-17.00 | 12.00-13.00 |
| пом. воспитателя | 8.00-17.30 | 13.30-15.00 |
| повар | 1 смена 7.00-15.002-я смена 09.00-17.00 | Обед предоставляется на рабочем месте  |
| рабочий по стирке белья | 8.00-17.00 | 12.00-13.00 |

В предпраздничные дни рабочий день короче на 1 час.

Приложение № 2

к Коллективному Договору

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано: Председатель СТК МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора \_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Егорова  «06» сентября 2016 г.  | УТВЕРЖДАЮ:Заведующая МБДОУ «Детский сад № 32»п. Теплая Гора\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Томашова «06» сентября 2016 г. |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия и должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Нормы выдачи на год |
| 1. | Младший воспитатель, помощник воспитателя | Фартук для раздачи пищиХалат х/б темныйХалат х/б светлыйФартук прорезиненныйПерчатки резиновыекосынка  | 1 шт.1 шт.1 шт.2 пары1 шт. |
| 2. | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудникомКосынка или колпак | 1 шт.2 шт.1 шт. |
| 4. | Рабочий по стирке и ремонту белья | Костюм или халат х/бФартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновыеКосынка | 1 комплект1 шт.6 пар1 шт. |

Примечание: извлечение из типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников учебных заведений. (Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68 и от 29.12.1997 г. № 69)

Приложение № 3

к Коллективному Договору

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано: Председатель СТК МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора \_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Егорова  «06» сентября 2016 г.  | УТВЕРЖДАЮ:Заведующая МБДОУ «Детский сад № 32»п. Теплая Гора\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Томашова «06» сентября 2016 г. |

**С П И С О К**

**профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты**

**за тяжёлые и вредные условия труда, до 12%.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Профессия, должность | Виды работ | %доплаты | Пункты перечня работ с неблагопр. услов. труда |
| 1 |  повар  | Работа у горячих плит эл\жаровых шкафов и др. аппаратура для жарения и выпечки | 12 % | п.1.161 |
| 2 | Машинист по стирке спецодежды белья | Стирка, сушка и глажение | 12 % | п.1.151 |
| 3 | Уборщица служебных помещений, помощник воспитателя, младший воспитатель | Работа по хлорированиюводы, с приготовлениемдезинфицирующих растворов их применение  | 12 % | п.1.159 |

**Примечание:** указанные пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда приведены из приложения 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90 г. №579 (в ред. Приказа Гособразования СССР от 03.01.91 N 1). Этот нормативный документ действуют в настоящее время, т.к. не противоречат российскому законодательству.

Приложение № 4

к Коллективному Договору

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано: Председатель СТК МБДОУ «Детский сад № 32» п. Теплая Гора \_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Егорова  «06» сентября 2016 г.  | УТВЕРЖДАЮ:Заведующая МБДОУ «Детский сад № 32»п. Теплая Гора\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Томашова «06» сентября 2016 г. |

**С П И С О К**

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наименование профессии и должности | Продолжительность дополнительного отпуска | Продолжительностьсокращенного рабочего дня |
| 1. | Повар, постоянно работающий у плиты | 6 | **--** |
| 2. | Главный бухгалтер | 3 | **--** |