**Коллективный договор**

**Муниципальное Казенное Дошкольное Образовательное Учреждение**

**Детский ясли «Ёлочка»**

**На \_\_\_\_\_\_\_\_\_-\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.**

От работодателя От председателя первичной

Заведующая профсоюзной организации

Детский ясли «Ёлочка» \_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_Тин Г.М.

Зарегистрирован в ГКУ РД «ЦЗИ в МО»

Бабаюртовский район

№\_\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

**Содержание коллективного договора:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Разделы**  | **Наименование раздела** | **страница** |
| **I** | общие положения | 2-3 |
| **II** | Трудовые отношения  | 3-5 |
| **III** | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. | 5-6 |
| **IV** | Рабочее время и время отдыха.  | 6-9 |
| **V** | Оплата и нормирование труда. | 9-11 |
| **VI** | Условия и охрана труда. | 11-12 |
| **VII** | Гарантии прав профсоюзных организаций. | 13-15 |
| **VIII** | Обязательства профсоюза. | 15 |
| **IX** | Контроль за выполнением коллективного договора. | 15-16 |
| **X** | Порядок внесений изменений в коллективный договор. | 16-17 |

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенным дошкольном образовательном учреждении детский ясли «Ёлочка» с. Бабаюрт Бабаюртовского муниципального района Республики Дагестан и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице его представителя — заведующей Муниципальным дошкольным образовательным учреждением детский ясли «Ёлочка» с. Бабаюрт Тин Галина Михайловна;

— работники Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский ясли «Ёлочка» с. Бабаюрт, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**;

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

  **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом дошкольного образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6.Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7.Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.,ст.72.2.

2.8.Работодатель обязуется:

Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым высвобождение 3 и более работников.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

2.10.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

— предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

— имеющие детей до 16-летнего возраста;

— одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;

— воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

— неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

— награжденные государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью;

— молодые специалисты со стажем работы 2 года.

2.11. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

2.13.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.

**III** **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение** **квалификации.**

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку,

переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса РФ) п.2ч.5 ст 47 ФЗ «Об образовании» не реже, чем один раз в 3 года.

3.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке,

переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия

определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей

определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа

работников.

3.4. Работодатель создает необходимые условия для работников,

совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации,

определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными

правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим

коллективным договором.

3.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой

профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и

согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе

при наличии имеющихся вакансий.

3.6. В целях, эффективной работы МКДОУ, создания условий для

конкурентоспособности работников, как основы их социальной

защищенности, работодатель с учётом мнения представительного органа

работников:

3.6.1. Разрабатывает единый план повышения квалификации персонала в

учебных заведениях РО и доводит его до сведения работников.

3.6.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом

предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре, с

обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к

профессиям и должностям.

3.6.3.Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.6.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками

условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

 **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1.Режим труда и отдыха определяется в Уставе дошкольного образовательного учреждения и Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю).

4.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей,

возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

— занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 1);

— с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 2).

4.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 [N 157-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148468/#dst100008), от 03.07.2016 [N 305-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310107/9f7a3cf53239eca2edd88f48abffaae436a17f68/#dst100196), от 24.04.2020 [N 127-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_388537/#dst100010))

(см. текст в предыдущей [редакции](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ac98e98a7f06d32e7efc3643733e00e94c4fb1b6/))

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ac98e98a7f06d32e7efc3643733e00e94c4fb1b6/), иными федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ac98e98a7f06d32e7efc3643733e00e94c4fb1b6/) либо коллективным договором.

4.9. 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 (или) Уставом образовательного учреждения.

4.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

4.12. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.14 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с [графиком](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/c216f8c80451914f348e9cc180e3b0cecfd919e9/#dst100524) отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_400792/dbc2a634dfe4e186078b674c285dad8ba051ab68/#dst1292) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/627272a057d8634b0366744b16b04a6853d96fad/) и иными федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/627272a057d8634b0366744b16b04a6853d96fad/), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.15.. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

 **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

 Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Республики Дагестан, Положением о системе оплате труда работников МКДОУ детский ясли «Ёлочка» с. Бабаюрт (приложение № 3).

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного региональным соглашением минимального размера оплаты труда.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам путём перечисления денежных средств на индивидуальный расчётный счёт в Сбербанке России.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки:

аванс -14 числа текущего месяца,

заработная плата — 29 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.5. Изменение размеров ставок (окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.(Письмо Минобрнауки №96 26.10.2004г.)

5.6. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.7. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.9. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.10. Оплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник дошкольного образовательного учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

5.11. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольного образовательного учреждения.

 **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

 В соответствии с ТК РФ, Законом Республики Дагестан «Об охране труда в Республике Дагестан » работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

6.1.Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 4).

6.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.4. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

6.5.Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

6.6.Обеспечить:

-своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 5);

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

6.7.Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

6.8.Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного 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 дошкольного образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

**VII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

 **И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.8. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.10. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.11. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

— сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

 **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально — трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

8.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

8.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

 **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9.1.Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2.Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

9.3.Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны кол. договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении кол. договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

9.4.Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневной срок.

9.5.Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

9.6.Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.7.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

X. Порядок внесений изменений в коллективный договор.

 Ис­хо­дя из [ст. 44 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=216142&dst=100332&demo=1), по­ря­док вне­се­ния из­ме­не­ний в кол­лек­тив­ный до­го­вор может быть сле­ду­ю­щим:

* он может ос­но­вы­вать­ся на уста­нов­лен­ном ТК по­ряд­ке за­клю­че­ния кол. ­до­го­во­ра (путем кол­лек­тив­ных пе­ре­го­во­ров);
* может быть опре­де­лен сто­ро­на­ми в самом до­го­во­ре.

Со­глас­но уста­нов­лен­но­му за­ко­ном по­ряд­ку:

1. За­ин­те­ре­со­ван­ная сто­ро­на на­прав­ля­ет дру­гой сто­роне пись­мен­ное пред­ло­же­ние на­чать кол­лек­тив­ные пе­ре­го­во­ры, в дан­ном слу­чае по во­про­су из­ме­не­ния опре­де­лен­ных усло­вий до­го­во­ра или до­пол­не­ния до­го­во­ра но­вы­ми по­ло­же­ни­я­ми.
2. Вто­рая сто­ро­на в се­ми­днев­ный срок с мо­мен­та по­лу­че­ния пись­ма на­прав­ля­ет ини­ци­а­то­ру ответ с ука­за­ни­ем своих пред­ста­ви­те­лей — участ­ни­ков пе­ре­го­во­ров.
3. Ра­бо­то­да­те­лем вы­но­сит­ся при­каз о со­зда­нии ко­мис­сии для ве­де­ния кол­лек­тив­ных пе­ре­го­во­ров.
4. Под­го­тав­ли­ва­ет­ся про­ект из­ме­не­ний и до­пол­не­ний кол. ­до­го­во­ра, ко­то­рый об­суж­да­ет­ся всем тру­до­вым кол­лек­ти­вом. Срок ве­де­ния пе­ре­го­во­ров не дол­жен пре­вы­шать трех ме­ся­цев.
5. После этого из­ме­не­ния вно­сят­ся в до­го­вор и утвер­жда­ют­ся при­ка­зом ра­бо­то­да­те­ля. Под­пи­си в при­ка­зе про­став­ля­ют­ся всеми пред­ста­ви­те­ля­ми ра­бот­ни­ков, участ­во­вав­ши­ми в пе­ре­го­во­рах.
6. Кол­лек­тив­ный до­го­вор с из­ме­не­ни­я­ми на­прав­ля­ет­ся ра­бо­то­да­те­лем в орган по труду на уве­до­ми­тель­ную ре­ги­стра­цию.

Из­ме­не­ния могут всту­пать в силу с мо­мен­та вы­не­се­ния утвер­див­ше­го их при­ка­за или с опре­де­лен­ной даты неза­ви­си­мо от ре­ги­стра­ции. Ис­клю­че­ние со­став­ля­ют слу­чаи, когда новые усло­вия кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра ухуд­ша­ют по­ло­же­ние ра­бот­ни­ков по срав­не­нию с уста­нов­лен­ным за­ко­но­да­тель­ством. Тогда из­ме­не­ния счи­та­ют­ся недей­стви­тель­ны­ми и не под­ле­жат при­ме­не­нию.