****

**I. Общие положения.**

 Настоящий коллективный договор (далее КД) между работниками учреждения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 «Солнышко» в лице председателя профсоюзного комитета Коневой Любовь Алексеевны, действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и работодателя в лице заведующего Огольцовой Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 «Солнышко» является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности и уважения сторон за выполнение трудового законодательства.

 Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодекс РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре имеют место гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодёжной политики Ставропольского края на 2014 – 2016 г.г., Соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Железноводска на 2014 – 2016 г.г. и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и названными соглашениями, включению в коллективный договор и выполнению не подлежали.

1.1 Сторонами коллективного договора являются:

МБДОУ "Детский сад №9 "Солнышко"в лице заведующего, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»**;

 работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников МБДОУ "Детский сад №9 "Солнышко"именуемый в дальнейшем **«Профком»** в лице председателя.

* + 1. Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам коллективного договора положения, содействовать его реализации.

* + 1. Работодатель обязуется знакомить с коллективного договора всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективного договора сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

 1.1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива образовательного учреждения.

 1.1.4. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение, а также Соглашение.

 1.1.5. В случае изменений в законодательстве, а также в указанных что выполнение условий коллективного договора достигается только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

 1.1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

 1.1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке установленном действующим законодательством РФ.

 1.2. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами, действует с мая 2016 года по май 2019 года. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

 1.2.1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

 согласование с Профкомом;

 учет мнения Профкома;

 консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

 получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

 обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

 участие в разработке и принятии коллективного договора.

 Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

 1.3. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) положение о премировании работников;

4) положение о предоставлении материальной помощи;

5) соглашение по охране труда;

6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) положение о комиссии по трудовым спорам;

10) штатное расписание.

 В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

 Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам и не ограничивает прав работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

**2.1**. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организации оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

**2.2. Работники обязуются:**

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу образовательного учреждения;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения.

**2.3. Работодатель обязуется:**

* соблюдать законодательство, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
* обеспечивать работников образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
* обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
* обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
* принимать решения об изменении типа образовательного учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;
* осуществлять с учетом мнения Профкома мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа образовательного учреждения;
* предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его исполнением;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
* учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного учреждения;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное страхование работников;
* возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
* оказывать материальную помощь работникам, а также Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий при наличии финансирования;
* ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

**2.4. Профком обязуется:**

* обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
* оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
* способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;
* содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;
* вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития образовательного учреждения;
* добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
* предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;
* осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
* проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
* содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

**3.2**. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

**3.3.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в соответствии с ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

\* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

\* с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

\* с лицами, поступающими на работу по совместительству;

\* в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.4**. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

\* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

\* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

\* молодых специалистов, окончивших и имеющих государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

\* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

\* многодетных матерей.

**3.5.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

 паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

 трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

 страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

 документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

 документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

 справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

**3.6**. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

**3.7**. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

**3.8.** Объем нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета.

Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

**3.9**. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим КД являются недействительными и не могут применяться.

**3.10.** Работодатель привлекает работника к выполнению работы не обусловленной трудовым договором, только с его письменного согласия.

**3.11.** С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

**3.12.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.1**. Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществлять с учетом:

 обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

 типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказа Министерства образования СК от 30.08.2013 г. № 786 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;

 обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

 обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

 аттестации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ;

 с учетом мнения Профкома.

**4.2.** Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется учредителем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

**4.3.** Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 августа 2014 года № 923, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

 при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

 при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

 при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение «Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях).

**4.4.** В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

1. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
2. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
3. при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.
4. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

**4.5.**Компенсационные выплаты для работников занятых на работах с вредными условиями труда производятся в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

**4.6.** При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется по соглашению сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

**4.7.** Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% части должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы.

**4.8.** Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

**4.9.** Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника образовательного учреждения определяются штатным расписанием (Приложение 2а), утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

**4.10.** Размеры доплат, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда*.*

**4.11.** Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда, которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД, на оказание материальной помощи работникам в случаях:

 смерти самого работника или его близких родственников;

 необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;

 возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

**4.12.** С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**4.13.** Заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа текущего месяца.

 Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени. По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

**4.14.** Заработная плата перечисляется на указанный работником расчетный счет в банке.

**4.15.** При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения с Профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**4.16.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

**4.17.** При направлении работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

**4.18.** Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в образовательном учреждении создана комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей работодателя и Профкома. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда, на которых подводить итоги за предшествующий период.

**4.19.** Стороны договорились:

 не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам;

 в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

 принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

 прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

 в целях повышения социального статуса и мотивации труда работников добиваться увеличения фонда оплаты труда образовательного учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

**V. Рабочее время труда и время отдыха.**

**5.** Стороны пришли к соглашению:

**5.1.** Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

**5.2**. Продолжительность рабочего времени работников по штатному расписанию (приложение № 2).

**5.3.** В МБДОУ установлена пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье; праздничные дни.

**5.4.** Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха в количестве 5 дней, предусмотренных (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день.

**5.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

**5.6.**Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

* Беременным женщинам;
* Одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);
* Лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
* Лицам моложе 18 лет;
* Работнику по согласованию с работодателем.

**5.7.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала (приложение №4).

**5.8.** Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

**5.9.** Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности (приложение №5).

**5.10.** Стороны договорились о предоставлении дополнительного неоплачиваемого отпуска в случаях (ст.128 ТК РФ):

* при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
* в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
* для проводов детей в армию - 2 календарных дней;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
* на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
* работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней;
* работающим инвалидам - до 14 календарных дней;
* работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (и другие случаи).

**5.11.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст.128 ТК РФ (работающим пенсионерам по возрасту – 14 дней в году, родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году).

**5.12.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время перерыва для отдыха и место питания других работников определено работодателем и составляет 30 минут.

**5.13.** Оплату отпуска производит не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения денежного расчета.

**5.14**. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%.

**5.15.** Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

**5.16.** Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

**5.17.** Стороны договорились:

**5.17.1.** Работник имеет право, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

**5.17.2.** Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

**5.17.3.** Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

**5.17.4.** За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

 Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2016 – 2019 г.г., Соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края на 2016 – 2019 г.г. по вине работодателя или органов власти, установить компенсационные выплаты из расчета не менее 2/3/ его средней заработной платы.

**VI. Условия и охрана труда и здоровья.**

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.220 ТК РФ).

**6.1.** Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

**6.1.1.** Обеспечить:

1. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);
2. Оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;
3. Выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда;
4. Установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами;
5. Проведение ежедневной влажной уборки групповых, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений, в соответствии с графиком;
6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;
7. Режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществлять мероприятия по охране труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственных лиц отражать в соглашении по охране труда, составляемом на один год (приложение №6).

**6.1.2.** Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещений от ответственных работников.

**6.1.3.** Организовать контроль за:

1. состоянием условий труда и спец.оценкой условий труда;

2. правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

**6.1.4.** Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

**6.1.5.** Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

**6.1.6.** Финансировать мероприятия по улучшению условий и охране труда в размере не менее 0.2% сумм затрат на производство услуг (работ, продукции).

**6.2.** Организовывать:

**6.2.1.** за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст.212 ТК РФ);

**6.2.2**. внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст.212, 219 ТК РФ);

**6.2.3.** проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

**6.3.** Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст.212, 229 ТК РФ).

**6.4.** Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

**6.5.** Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

**6.6.** Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из единовременной страховой выплаты, определенной в ст.184 ТК РФ, Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. В соответствии с указанным законом размер единовременной выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается по заключению медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

**6.7.** Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст.220 ТК РФ).

**6.8.** Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в вязи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст.219 ТК РФ).

**6.9**. Обеспечить больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в связи с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

**6.10.** Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи работникам (ст. 223ТК РФ).

**6.11.** Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, работу комиссии строить на принципах социального партнерства (ст.218 ТК РФ). (Приложение №7).

**6.11.1.** В состав комиссии, кроме руководителя учреждения, председателя комиссии, входят заместитель по административно-хозяйственной части, как представитель администрации, ответственный по охране труда (в соответствии с приказом по учреждению) и уполномоченный по охране труда от профсоюзной организации.

**6.11.2.** Задачи, функции и организация работы комиссии определены Положением о системе управления охраной труда учреждения.

**6.11.3.** Обучение по охране труда в установленном законом порядке проходят все члены комиссии по охране труда.

**6.11.4.** Обязательства работника по охране труда и технике безопасности:

* Соблюдать требования охраны труда;
* Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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 ухудшение состояния своего здоровья, в том числе о проявлении острого профессионального заболевания (отравления);
* Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА**

**И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

**7.1.** Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

**7.2**. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств образовательного учреждения.

**7.3**. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

**7.4.** Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177, 187 ТК РФ работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня при направлении их для получения второго образования.

**7.5.** Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

 установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

**7.6**. Аттестации не подлежат:

\* педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

\* беременные женщины;

\* женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

\* педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

\* педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

**7.7**. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

\* наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

\* наличия учёной степени кандидата и доктора наук;

\* победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);

\* получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

**7.8**. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

**7.9**. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

**7.10.** Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

**7.11**. В случае истечения срока действия квалификационной категории по заявлению работника производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

\* длительной нетрудоспособности;

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

\* окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

\* призыва в ряды Российской Армии;

\* иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

 **7.12**. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до трудовой пенсии по старости осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда по заявлению работника с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости.

**7.13**. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

**VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ**

 **8.1.** С целью достижения социального эффекта в области занятости работников образовательного учреждения стороны договорились:

обеспечивать необходимые условия для подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

содействовать участию педагогических работников образовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

\* ликвидации образовательного учреждения;

\* сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

 10 работников и более в течение 30 дней;

 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

**8.2**. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

• лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет,

• награжденные отраслевыми и государственными наградами;

• работники предпенсионного возраста (за 2 года до трудовой пенсии по старости);

• председатель первичной профсоюзной организации;

• молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

• работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

**8.3**. 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 возникновении вакансий в течение года.

**8.4**. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

**8.5**. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**8.6**. Работодатель обязуется уведомлять Профком 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, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

**8.7**. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

**8.8**. Работодатель обязуется:

\* обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу, при наличии его согласия, с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

\* проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

\* обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

\* сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

\* эффективно использовать кадровые ресурсы.

**IX. Социальные гарантии и льготы.**

 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий образовательного учреждения, а именно:

**9.1.** Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

**9.2.**Выплачивать стимулирующие выплаты к ставкам заработной платы педагогическим работникам за почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» в соответствии с Положением об оплате труда.

**9.3.** Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 20% от основного оклада (ставки, заработной платы следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет.

**9.4**. Осуществлять выплату единовременной премии работникам учреждений образования при выходе на пенсию в размере ставки должностного оклада в пределах средств, выделенных на оплату труда.

**9.5.** Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

**9.6.** Выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для отдыха работников, на организацию культурно-массовой работы.

**9.7.** Использовать возможности работодателя учреждения на оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.

**9.8**. Ходатайствовать перед Учредителем о предоставлении места в детском саду работникам Учреждения вне очереди с условием отработки 2 лет в Учреждении.

**9.9**. Осуществлять премирование членов Профсоюза, за активное участие в работе Профсоюза в соответствии с положением.

Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в пенсионный фонд РФ на основании Федерального закона от 03.04.2008 г. №56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений".

**9.10**. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников Учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

**9.11.** Работникам образовательного учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

**9.12**. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

**9.13**. Профком обязуется:

Выделять средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов.

Способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей посредством физкультурно-оздоровительной работы. Совместно с комиссией по социальному страхованию контролировать правильность выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком.

**X. Гарантии прав профсоюзной организации.**

 Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 «Солнышко» города-курорта Железноводска Ставропольского края определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2013-2016 г.г., Соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Железноводска Ставропольского края на 2013-2016 г.г., уставом образовательного учреждения и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились:

**10.1.** Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**10.2.** Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**10.3.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

**10.4.** Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний, заседаний, возможности проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения профсоюзного уголка в доступном для всех работников месте для их информирования, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

**10.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**10.6.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома (уполномоченного по охране труда) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

**10.7.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно как и изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмены иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).

**10.8.** Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

**10.9.** Председатель профкома включается в состав Совета педагогов учреждения, комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест и педагогических кадров, охране труда, социальному страхованию и др.

**10.10.** Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

 - распределение учебной нагрузки;

- утверждение сетки образовательной деятельности;

- установление, изменение размеров заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей работников, инструкций по охране труда;

- график предоставления отпусков;

- принятие положений о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда.

**10.11**. Работодатель рассматривает с учетом мнения профсоюзного комитета следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
* привлечение к сверхурочным работам;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
* применение системы оплаты и нормирования труда;
* массовые увольнения;
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
* утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка;
* создание комиссии по охране труда;
* составление графика сменности;
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
* размеры повышения заработной платы в ночное время;
* снятие дисциплинарных взысканий с членов профсоюза до истечения 1 года со дня его применения;
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, членов профсоюза, перечня необходимых профессий и специальностей;
* установление сроков выплаты заработной платы работникам;
* проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

**10.12.** Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, председателя профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").

 Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере до 25 % должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

 Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченный по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим КД.

 Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**ХI. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

**11.1**. Контроль за реализацией КД осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Результаты работы по подведению итогов реализации настоящего КД доводятся до сведения работников на общем собрании и размещаются на сайте образовательного учреждения.

**11.2**. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется совместным решением работодателя и Профкома.

**11.3.** В порядке контроля за реализацией КД работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего КД.

**11.4**. При возникновении споров, связанных с применением КД, работники образовательного учреждения вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением КД, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

**11.5.** Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего КД, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

**11.6.** Настоящий КД направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**11.7**. Стороны имеют право продлевать действие настоящего КД на срок не более 3 лет.

**11.8**. Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**11.9**. Настоящий КД заключен сроком на 3 года .

**XII. Заключительные положения.**

Стороны договорились:

* 1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения города-курорта Железноводска.
	2. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
	3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора ежегодно.
	4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
	5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
	6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
	7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
	8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее мая 2017 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставлять гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).

**Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

2. Распорядок дня образовательного учреждения.

3. Список лиц с ненормированным рабочим днем.

4. График отпусков работников учреждения.

5. Положение об отпуске на один год за каждые 10 лет педагогической работы.

6. Соглашение по охране труда на текущий год.

7. Положение о комиссии по охране труда образовательного учреждения.

8. Список лиц с вредными или отклоняющимися от нормальных условий труда ( на получение спецодежды).

9. Положение об оплате труда образовательного учреждения. Перечень критериев, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

 10. Форма расчетного листка образовательного учреждения.

11. Положение об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников.