|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\pc\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\кол. договор.jpg |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. [Общие положения](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav1)
2. [Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav2)
3. [Трудовые отношения](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav3)
4. [Оплата и нормирование труда](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav4)
5. [Организация оплаты труда](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav5)
6. [Рабочее время и время отдыха](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav6)
7. [Гарантия занятости](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav7)
8. [Социальная сфера, льготы и гарантии](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav8)
9. [Улучшение условий и охраны труда](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav9)
10. [Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav10)
11. [Профсоюзный комитет](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav11)
12. [Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav12)
13. [Работа комиссии по контролю за выполнением коллективного договора](http://45raduga.ru/pravobase/contract#ustav13)

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 8 «Тополёк» (МДОУ д/с № 8).

Юридический адрес: 456873, г.Кыштым, ул. Свободы, 1; телефон-8(351)5148499.

Коллективный договор заключён в соответствии с:

* Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ) статьи 40-44;
* Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

* Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ д/с №8 (Приложение № 1).
* Конституцией Российской Федерации;

* Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года.

Настоящий коллективный договор заключается с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ д/с №8 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее колдоговора) являются:

* заведующий МДОУ д/с №8 – представитель работодателя;
* первичная организация профсоюза МДОУ д/с № 8 в лице председателя (далее ПК) – представитель работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе совместителей), являющихся членами профсоюза;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ)

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективного договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя и коллектива учреждения.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до заключения нового. Данный коллективный договор действителен с 01 августа 2017 года по 31 июля 2020 года. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлён также на срок не более трёх лет.

**Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания настоящего коллективного договора.**

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока реорганизации.

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

1.11. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

**II. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

2.1. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора, регулярно информируют друг друга о ходе его реализации.

2.2. Контроль за выполнением коллективного договора проводится непосредственно представителями сторон коллективного договора, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду. Итоги подводятся не реже 1-го раза в полугодие на совместном совещании сторон и один раз в году на общем собрании коллектива.

2.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, могут применяться меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1.Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работником и администрацией, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Законом «Об образовании в РФ», Отраслевым соглашением по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

3.2.Администрация обязана, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего (трудового) распорядка, положениями о заработной плате и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.3.Выполнение педагогической работы без занятия штатной должности в том же учебном заведении не является совместительством и может выполняться в основное рабочее время.

3.4.Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

3.5. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, о которых работник должен быть предупреждён не менее чем за два месяца под роспись, как правило, перед уходом в ежегодный отпуск.

3.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома по п.2, п. 3, п. 5, п.6(д) ст.81 ТК РФ.

3.7. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределённый срок.

3.8. При заключении трудового договора

с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

с лицами, работающими в данной организации по - совместительству;

с пенсионерами по возрасту, учитывается мнение профкома (ПК) детского сада в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

3.9. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком (ПК).

3.10. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определённый срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

3.11. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

3.12. Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытаний не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.13. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

3.14. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02. 2002 года.

3.15. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

Работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

Работника, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;

Работники, применяющие инновационные методы работы;

Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора, или с данным работником заключён ученический договор;

Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет;

3.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своём иждивении двух или более детей в возрасте от трёх до шести лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

3.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7, ст. 77 ТК РФ);

отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8, ст.77 ТК РФ);

не избрание на должность (п.3, ст.83 ТК РФ).

3.18. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУД**

4.1. Администрация и профком предпринимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции:

4.1.1. Выделения средств на обеспечение нормального функционирования учреждения на основе применения нормативов минимальной бюджетной обеспеченности.

4.1.2. Своевременного и в полном объёме выделения из областных и местных бюджетов средств на оплату труда с учётом повышения ставок и окладов.

4.1.3. Выплаты денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размере и сроки, предусмотренные Законом РФ «Об образовании в РФ».

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца (аванс) и 10 число текущего месяца (зарплата). Аванс выплачивается в размере 40% тарифной ставки. По заявлению работника может быть установлен иной размер аванса, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 (приложение 2);

4.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об условиях оплаты труда работников муниципального дошкольного учреждения, и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты руководителя.

4.5. Стороны договорились сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

длительной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;

нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании в РФ»;

возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;

истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

4.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учёта требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится.

4.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

4.8. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) или расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению администрации и работника.

4.9. Изменение оплаты труда производится:

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

При получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

При присвоении почётного звания – со дня присвоения;

 При окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

4.9.1.При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. Штатное расписание учреждения формируется с учётом установленной предельной наполняемости групп.

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.12. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

4.13. Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.) производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

4.14. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды, осуществляется на основании Положения по оплате труда дошкольного учреждения.

4.15. Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплату производить до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе без учёта выплат стимулирующего характера, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

4.16. Стороны согласились совместно добиваться

4.16.1. Целевого использования ассигнований, выделяемых на образование и, прежде всего, на погашение задолженности по выплате зарплаты, другим социальным выплатам, своевременного и полного текущего финансирования, обращаясь, при необходимости, в финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, органы по труду.

4.16.2. Остающиеся в распоряжении учреждения дополнительные средства, в том числе и внебюджетные, используются на развитие материально-технического оснащения учреждения, оздоровление работников и оказание им материальной помощи.

4.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**V. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением на счёт Работника в банке.

5.2. Для перечисления заработной платы Работника на счёт в банке, он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счёта. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счёта Работником, Работодатель ответственности не несёт.

**VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), Уставом образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.3. Работа на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

6.4.Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мнения выборного профсоюзного органа, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ч.1 ст. 123 ТК РФ).

Разделение трудового отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения (ст. 124 – 125 ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не более чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.5. По заявлению работника администрация обязана предоставить с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (в календарных днях):

собственной свадьбы или свадьбы детей –3 дня ;

смерти членов семьи - 3 дня;

6.6. Условия предоставления и оплаты педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной преподавательской работы, определяется Уставом образовательного учреждения, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 года № 3570.

6.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

 одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.

6.8. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным семейным обстоятельствам и уважительным причинам по согласованию с работодателем по письменному заявлению работника.

**VII. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Администрация и профком:

В соответствии с действующим законодательством РФ и отраслевым соглашением принимают меры по обеспечению занятости работников.

Не допускают необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации учреждения.

В случае предполагаемого единовременного массового (более 5-ти человек) сокращения работников администрация не менее чем за 3 месяца уведомляет профком о сокращении рабочих мест и мерах по социальной защите высвобождаемых работников.

Вопрос о трудоустройстве указанных лиц решается администрацией по согласованию с профкомом.

7.2. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.

7.3. Выделять средства на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.4. Создавать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.5. Работодателю и первичной организации профсоюза совместно принять локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

**VIII. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основаниях Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений образования, утверждённого приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 года № 1908 и соответствующим региональным положением.

8.2. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда, а также в следующих случаях:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной аттестационной комиссией, создаваемой учреждением образования).

8.3. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующему уровню оплаты труда.

8.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников во время:

длительной нетрудоспособности;

отпуска по уходу за ребёнком;

длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;

отпуска до одного года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ».

По выходе на работу срок действия имеющейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более чем на один год.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждений образования или уходом на пенсию независимо от вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока её действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 5 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

8.5. Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, имеющим почётные звания, за счёт внебюджетных средств или экономии фонда оплаты труда устанавливаются надбавки в размере не менее 20% к заработной плате.

8.6. Образовательное учреждение в соответствии с Законом «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О введение в действие Бюджетного Кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем. Неиспользованные в текущем году финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объём финансирования на следующий год.

Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов может направляться:

на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников.

на укрепление материально-технической базы, содержание зданий, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.7. Стороны договорились о том, что:

8.7.1. 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.

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

8.7.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.12. В Муниципальном дошкольном учреждении детский сад №8 находятся; должностные инструкции всех категорий Работников данного учреждения. Руководитель обеспечивает всех Работников возможностью пользоваться инструкцией.

8.12.1. Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утверждённой должностной инструкции.

8.12.2. Администрация имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

**IX. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

9.1 .Администрация обязуется:

9.1.1. Ежегодно заключать с профкомом учреждения Соглашения по охране труда.

9.2.1. Проводить обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников.

9.2.2. Обязуется не принимать без учёта мнения профкома, документы, касающиеся изменений условий форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени привлечения работников к выполнению несвойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

9.2.3. Проводить учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводить до сведения всех работников.

9.2.4. Профком осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей.

9.2.5. Обеспечить проведение бесплатных медицинских осмотров сотрудников всех профессий, предусмотренных нормативными документами.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда;

9.3.2. Обеспечить избрание от профсоюзной организации уполномоченного лица по охране труда и организовать его работу;

9.3.3. Совместно с представителями работодателя обеспечивать формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда.

**X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной организации и профкома определяются Законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

10.2. Администрация учреждения обязуется:

10.2.1. Гарантировать перечисление профсоюзных взносов через бухгалтерию безналичным путём в размере 1% от заработной платы, в фактические сроки выплаты зарплаты.

10.2.2. Отчислять денежные средства профорганизации на культурно-массовую и спортивную работу в размере до 1% от экономии средств.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профессиональных союзов работников, не освобождённых от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации, которой они являются, а руководитель профсоюзного органа учреждения - органа вышестоящей профсоюзной организации;

10.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзного органа учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.3.3. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, но не более 12 дней в году.

10.4.Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборочного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении и аттестации работников.

10.5.Увольнение по инициативе администрации лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.6. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

**XI. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

11.1. Содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

11.2. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приёма и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором, за уровнем жизни и заработной платы работников учреждения и вносят предложения в соответствующие государственные и представительные органы по их улучшению.

11.3. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

11.4. Обязуется содействовать эффективности работы образовательного учреждения присущими профсоюзным органам методами и средствами. Уставом Профсоюза работников народного образования и науки.

Содействует профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

11.5. Разрабатывает методические рекомендации и организует работу по заключению коллективного договора, соглашения по охране труда.

11.6. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательных и иных нормативных актов по охране труда, принимает активное участие в расследовании несчастных случаев на производстве, получает информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, осуществляет проверку условий охраны труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по ОТ.

11.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда, способствует практике внесудебного разрешения трудовых споров.

11.8. Доводит до сведения работников информацию, предоставляемую Профсоюзу администрацией, органами управления образованием.

11.9. Доводит до сведения руководителя учреждения информацию ЦК Профсоюза, решения крайкома и горсовета Профсоюза, документы, направленные в органы исполнительской и представительной власти.

11.10. Информирует трудовой коллектив, членов Профсоюза о принимаемых Профсоюзом мерах по их социально-экономической защите. Осуществляет деятельность по разъяснению социально-экономических прав работников.

11.11. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если он уполномочил представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

11.11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

11.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Профсоюзный комитет обязуется оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по личным заявлениям.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**XII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕТИВНЫЙ ДОГОВОР**

12.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласно сторон.

12.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и утверждаются на общем собрании работников.

12.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

**XIII. РАБОТА КОМИССИИ ПО КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

13.1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 8 создаётся с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

13.2. Решения Комиссии в рамках её полномочий являются обязательными для исполнения Администрацией МДОУ д/с № 8, Профкомом, Работниками.

13.3. В состав Комиссии входят 4 человека, в том числе 2 человека – от Администрации, 2 человека- от Профкома.

13.3.1. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего МДОУд/с №8. Состав Комиссии из числа представителей Профкома утверждается решением Профкома.

13.3.2. Члены Комиссии участвуют в её работе на общественных началах.

13.4. Заседания Комиссии проводятся не реже 2 раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

13.4.1. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов коллективного договора, фиксироваться нарушения условий коллективного договора, выносится требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение Комиссии утверждается заведующим МДОУ и председателем Профкома. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

13.4.2. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

13.5. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в информационные листки и бюллетени, не позднее 7 дней с даты их принятия