**I. Общие положения**

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 450 «Рябинка» (далее - Учреждение)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями:

* Трудовой кодекс Российской Федерации ;
* Федеральный закон от 12 января 2006 г. № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Закон Нижегородской области от 27 апрелям 1999 г. № 40-З «О социальном партнерстве»(в ред. законов Нижегородской области от 20.05.2003 N 35-З, от 09.10.2003 N 91-З, от 04.10.2007 N 136-З, от 06.03.2008 N 15-З, от 16.11.2010 N 178-З);
* Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 -2017 годы;
* Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2013 – 2015 годы.
	1. . Сторонами коллективного договора являются:

\* работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком);

\* работодатель в лице его представителя – заведующей Макаровой В.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ), отчисляя 1% заработной платы на счет профсоюзной организации Учреждения.

1.5.Действия настоящего коллективного договора, с учетом пункта 1.4. данного коллективного договора, распрастраняется на всех работников Учреждения.

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

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9.. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

* 1. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока проведения ликвидации.

1.11. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

* 1. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
	2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

* 1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых заведующий учитывает мнение профкома:

\* Правила внутреннего трудового распорядка; (Приложение №1)

\* График отпусков; (Приложение №2)

\* Соглашение по охране труда;(Приложение № 3)

\* Положение об оплате труда работников Учреждения; (Приложение № 4)

\* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (Приложение № 5)

\* Другие локальные нормативные акты.

 1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

\* по согласованию с профкомом;

\* 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;

\* другие формы.

**II. Обязательста сторон в области экономических и производственных отношений.**

2.1.Работодатель и работник заключают трудовой договор.

2.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72-74 ТК РФ).

2.6.Объём педагогической работы, установленный педагогическим работникам в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, объём педагогической работы педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

2.7.Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.8.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.10.Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.10.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.10.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на конкретный год с учетом перспектив Учреждения.

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, согласно плана – графика НИРО (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.11.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

2.11.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.11.4.Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты учета квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией в должностном окладе работника.

**III. Обеспечение занятости.**

* 1. Работодатель обязуется:

3.1.1. 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, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по основаниям предусмотренным п.2,3 или п.5 ст.81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (или по согласованию ) и в соответствии со ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 82 ТК РФ).

3.3. Стороны договорились, что:

3.3.1.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 также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.6 .Заключение и расторжение трудового договора осуществляется в соответствии с ТК РФ. Условия договора могут изменяться только по письменному соглашению сторон.

**IV. Рабочее время.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) ( приложение № 1), утверждаемыми работодателем с по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

* 1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

 Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

* 1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.5.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

4.5.1.по соглашению между работником и работодателем;

4.5.1.по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6.Работа в выходные 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 и по согласованию с профкомом.

Работа в выходной и нерабочий 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.

4.7.На время организации ремонтных работ и на время закрытия учреждения для устранения аварий и прочих неполадок работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**V. Время отдыха.**

5.1 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации

5.2.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.3 Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях: (на усмотрение Учреждения)

5.3.1.для проводов детей в армию – 1 календарный день;

5.3.2.в случае свадьбы работника – 3 календарных дня;

5.3.3.на похороны близких родственников – 3 календарных дня;

5.3.4.неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней (к отпуску);

 Дополнительный отпуск предоставляется на конкретные случаи и переносу на другие дни не подлежит, при совпадении данных случаев с ежегодный оплачиваемым отпуском , длительность последнего не изменяется.

5.4.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем.

5.5. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

 5.6. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье.

**VI. Оплата труда**

* 1. Стороны исходят из того, что:

 6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Учреждения на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода (постановление Главы администрации города Нижнего Новгорода №5202 от 31.10.2008 года с изменениями и дополнениями к нему) и утвержденного приказом заведующего Учреждения по согласованию с профкомом.

6.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 09 и 24 числа каждого месяца.

6.1.3. При нарушении установленного срока заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов ( денежной компенсации) в соответствии с действующим законодательством.

6.1.4. Форма расчетного листка утверждается приказом заведующего Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

\* оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

\* доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

\* доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

\* другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

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

6.2.3. Предоставлять сведения о каждом работающем застрахованном лице, в ПФ РФ и соевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы в ПФ РФ, и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет

6.2.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.2.5.Производить выплаты по заявлению работника из заработной платы и перечислять их по указанному расчетному счету в счет погашения кредита , займа.

1. **Охрана труда.**
	1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

 Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2 .Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

 Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.1.4.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

7.1.5 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

7.1.16.Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

 7.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров сотрудников в соответствии с законодательством.

7.1.18. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

**VIII. Социальные гарантии и льготы.**

* 1. Стороны совместно договорились,
	2. Вести внутренний учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
	3. Стороны договорились, что работодатель:

 8.2.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о постановке на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2.2. Организует в учреждении льготное питание работников, в рамках бюджетного финансирования.

8.2.3. Предоставляет работникам, имеющим детей дошкольного возраста, компенсационные выплаты части родительской платы за содержание ребёнка в Учреждении в соответствии с законодательством органов местного самоуправления..

8.3 . Профком обязуется:

8.3.1 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.3.2. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения;

8.3.3. Вести внутренний учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

8.3.4. Организовывать праздники (юбилеи, День учителя, Новый год, 8 Марта и др.).

8.3.5. Принимать участие в организации конкурсов профессионального мастерства

1. **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

* 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.
	2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
	3. Работодатель принимает решения по согласовнию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
	4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
	5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

* 1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом Съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. (ст.374 ТК РФ)
	2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
	3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
	4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
	5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

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

9.10.3 разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

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

9.10.5 очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.10.6 массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

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

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

9.10.9 составление графиков сменности;

9.10.10 применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.10.11 утверждение формы расчетного листа;

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

Профком обязуется:

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, содержащих нормы трудового права.
	2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
	3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
	4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)
	5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
	6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
	7. Совместно с комиссией Учреждения по распределению санаторно – курортных путевок вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
	8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
	9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
	10. Осуществлять контроль за работой комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
	11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
	12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в ПФ РФ достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников на обязательное пенсионное страхование (ФЗ от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионнм страховании в Российской Федерации»).

9.23.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

9.23.1 смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери, мужа, жены)

9.23.2 на бракосочетание

9.23.3 на юбилейную дату (50,55,60,65)

9.24 . Принимать участие в представлении кандидатур на награждение

**X. Заключительные положения.**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложения к коллективному договору**

1.Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.Положение об оплате труда Учреждения

3. Соглашение по охране труда Учреждения.

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствам Учреждения.

 5. График отпусков

Коллективный договор принят на Общем собрании работников Учреждения.

Протокол № 15 от « 26 » марта 2018 года.

