**Управление образования администрации города Лысьвы**

**Коллективный договор**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

 **«Детский сад № 17»**

**на 2014-2016 г.г.**

**Принят**

общим собранием работников

МБДОУ «Детский сад № 17»

Протокол № 03 от 01.04.2014 г.

**От Работодателя От Работников**

И.о. заведующего Председатель профсоюзного

МБДОУ «Детский сад № 17» комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.В. Лекомцева МБДОУ «Детский сад № 17»

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Э.Н. Пикулева

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_г.

**М.П.**

Коллективный договор прошёл уведомительную

регистрацию в органе по труду «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

**1.Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17» в лице председателя профсоюзного комитета с одной стороны, и администрацией в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 17» с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждение «Детский сад № 17» (далее - МБДОУ «Детский сад № 17»).

* 1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).
	2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад № 17».
	3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде, приложением к договору, являются неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБДОУ «Детский сад № 17».
	4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
	5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
	6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
	7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
	9. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условия, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
	10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, заключающими договор.
	11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и заключается на срок не более трех лет (статья 40 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).
1. **Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании: Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае», Уставом МБДОУ «Детский сад № 17».

2.2. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников форму и содержание трудовых договоров для различных категорий работников.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом 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.

2.5. 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 приёме на работу. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и т.д. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. 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, должностной инструкцией, Положением о системе оплаты труда работников учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера, Положением о выплатах компенсационного характера и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. В период испытания на работника распространяются все нормативные правовые акты, в том числе локальные.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим трудовым законодательством.

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

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ст. 80 ТК РФ).

1. **Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

3.1. Финансирование расходов на оплату труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17» осуществляется за счет субвенций из бюджета Пермского края.

3.2. Система оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №17» устанавливается в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и стимулирования работников учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления.

 3.3. Заработная плата работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на день введения новой системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с федеральным и (или) региональным законодательством.

3.5. Индексация заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17» осуществляется в порядке, определенном действующем законодательством и муниципальными правовыми актами.

3.6. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до учреждения.

3.7. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

3.8. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения.

3.9. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитатели, специалисты) устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, уровень образования, педагогический стаж, квалификационную категорию по итогам аттестации, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения профсоюзного органа.

3.10. Стимулирующая часть оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения направлена на повышение мотивации работников к качественному, эффективному труду, посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда и доходов работника.

3.11. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №17» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.11.1. Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах, с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

3.11.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей);

3.11.3. Выплаты за расширение зон обслуживания;

3.11.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.11.5. Выплаты за работу в ночное время;

3.11.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.11.7. Оплата сверхурочной работы;

3.11.8. Районный коэффициент;

3.11.9. Выплаты педагогическим работникам за работу с группой детей с ограниченными возможностями здоровья;

3.11.10. Иные выплаты компенсационного характера.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера прописываются в трудовых договорах работников.

3.14. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 17» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

3.14.1. Выплаты, определенные по критериям и показателям оценки качества и эффективности работы всего персонала учреждения: административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего.

Условия и порядок осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности, которые утверждаются локальным актом дошкольного образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения.

3.14.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности дошкольного образовательного учреждения и личный вклад работника.

3.15. Критерии оценки личного вклада работников учреждения устанавливаются локальным актом дошкольного образовательного учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным комитетом с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и применение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3.16. Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно участвующих в учебном процессе, определяются локальными нормативно-правовыми актами учреждения.

3.17. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия распределения стимулирующих выплат определяются, согласно Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования.

3.18. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

3.19. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

3.20. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, рассматриваются комиссией, с участием Управляющего совета и профсоюзного комитета дошкольного образовательного учреждения.

3.21. Размер стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты оформляется комиссией по распределению стимулирующей части заработной платы протоколом, и закрепляются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3.22. Стороны считают обязательным производить выплату заработной платы:

- 20 числа текущего месяца (аванс),

- 05 числа каждого месяца следующего за расчетным (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем она производится накануне.

 С согласия работников выплата заработной платы производится безналичным способом (по договору с Банком), с использованием банковских карт.

1. **Социальные гарантии, поддержка, льготы и компенсации.**

4.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- и иные гарантии, установленные трудовым законодательством.

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

* 1. Работодатель дошкольного образовательного учреждения активно принимает участие в реализации действующих социальных программ по социальной поддержке, как на муниципальном, так и на региональном уровнях.

 Социальная поддержка педагогических работников дошкольного образовательного учреждения на муниципальном уровне, заключается в виде:

- приобретения жилья для педагогических работников и предоставления его для проживания;

- компенсации молодым специалистам по договору аренды (найма жилья);

- субсидий на оплату процентов по жилищным кредитам.

 Социальная поддержка педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, финансируемого за счет субвенций из бюджета Пермского края (закон Пермского края «Об образовании в Пермском крае») заключается в виде:

- предоставления единовременного пособия лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в течение трех лет со дня окончания образовательного учреждения (по очной форме обучения), если трудоустройство в дошкольное образовательное учреждение является первым после окончания обучения в организации высшего или среднего профессионального образования;

- установления им ежемесячной надбавки к заработной плате в течение трех лет в размере, определенном действующим законом Пермского края;

- установления ежемесячной надбавки к заработной плате за присвоение педагогическому работнику высшей квалификационной категории в размере, определенном действующим законом Пермского края;

- установления ежемесячной надбавки к заработной плате, за государственные награды за работу в сфере образовании в размере, определенном действующим законом Пермского края;

- установления ежемесячной надбавки за отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), в размере, определенном действующим законом Пермского края.

4.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам дошкольного образовательного учреждения за счет средств экономии фонда заработной платы.

 Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель учреждения после рассмотрения личного заявлении работника. Решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами - 50,55,60 лет;

- в случае смерти близкого родственника (мать, отец, супруг (а), дети);

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие обстоятельства);

- в целях социальной поддержки (трудное материальное положение и др.);

- в особых случаях на основании письменного личного заявления с приложением подтверждающих документов.

4.4. В муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении установить нормы морального поощрения: представление к награждению почетными грамотами (всех уровней), благодарственными письмами; памятными подарками; публичной похвалой и т.д.

4.5. Стороны договорились, что на период действия закона об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно - курортное лечение и оздоровление, работникам дошкольного образовательного учреждения выделяются путевки на санаторно - курортное лечение и оздоровление с оплатой средств из краевого бюджета, собственных средств муниципального образования, в определенных законом долях и личных средств работника. Количество приобретаемых путевок зависит от суммы денежных средств, выделенных краевым и местным бюджетами.

1. **Рабочее время и время отпуска**

5.1. Рабочее время сотрудников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

5.2. Для администрации (заведующему, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе, заместителю заведующего по хозяйственной работе), служащих (бухгалтеру, делопроизводителю), учебно-вспомогательного персонала (помощнику воспитателя, младшему воспитателю), обслуживающего персонала (машинисту по стирке и ремонту спецодежды, повару, кухонному рабочему, кладовщику, кастелянше, швее, дворнику, грузчику), медицинского персонала (старшей медицинской сестре) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3.По согласованию с заведующим дошкольного образовательного учреждения, график работы может быть изменен, на основании личного письменного заявления работника.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная рабочая неделя (ст. 333 ТК РФ):

- для воспитателей групп компенсирующей направленности - 25 часов;

- для воспитателей общеразвивающей направленности- 36 часов;

- музыкальных руководителей – 24 часа;

- учителя-логопеда-20 часов.

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

 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

 На отдельных видах работ, где не возможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной смены.

5.6. Стороны согласились со следующим положением:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад № 17» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись уведомлением не позднее, чем за две недели до его начала;

- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;

- по согласию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года;

- права на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ);

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:

* работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до 3 календарных дней;
* по другим причинам - по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, а работающих на группах компенсирующей направленности - 56 календарных дней.

5.8. Работникам с ненормированным рабочим днем (заведующий, главный бухгалтер) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до трех календарных дней, с указанием в трудовом договоре.

5.9. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.10. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

5.11. Время простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и от работника, если работник в письменном виде предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки ТК РФ.

1. **Профессиональная подготовка и повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников дошкольного образовательного учреждения не реже одного раза в три года через систему дополнительного образования.

6.3. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым дошкольному образовательному учреждению специальностям, предоставляя гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.5. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

**7. Условия и охрана труда**

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

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- соответствующие условия труда на каждом рабочем месте;

- проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и профосмотров работников, согласно графиков;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.6. Обеспечивает ответственного за состояние охраны труда в учреждении нормативными документами, инструкциями, журналами инструктажа по охране труда.

7.7. Работодатель обязан обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

7.8. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7.9. Работодатель систематически организует проведение комплекса мероприятий по противопожарной безопасности:

- ежегодная инвентаризация средств пожаротушения;

- приобретение и перезарядка огнетушителей;

- установка и обслуживание АПС.

7.10. Организация мероприятий с сотрудниками дошкольного образовательного учреждения по противопожарной безопасности:

- ежегодное проведение тренировки по эвакуации сотрудников и воспитанников в случае возникновения пожара;

- инструктаж по охране труда и пожарной безопасности работников МБДОУ «Детский сад № 17»;

- оформление стендов и наглядной информации;

- проведение консультаций, семинаров, всеобучей.

7.11. В дошкольном образовательном учреждении осуществляется плановый и текущий контроль за организацией в МБДОУ работы по ГО и ЧС и пожарной безопасности со стороны администрации и вышестоящих органов.

7.12. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в МБДОУ;

 - систематически обучать и проводить проверку знаний работников дошкольного образовательного учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзной организации МБДОУ.

**8.Обеспечение занятости, гарантии при возможном высвобождении**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией.

8.2. Трудовые договора с работниками могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

8.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

8.4. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественное право для сохранения на данной работе предоставляется:

- работникам с более высокой квалификацией;

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающего от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования);

- лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

8.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца ознакомить работника с приказом о сокращении численности штата.

8.6. Увольнение работника дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу.

**9. Гарантия прав профсоюзной организации**

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

* 1. Стороны договорились:

-соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

-предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.3. Стороны договорились, что представление профсоюзному комитету о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе руководителя.

9.5. Стороны договорились, что руководитель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзным комитетом положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного учреждения, положение о выплатах стимулирующего характера, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и т.д. Аттестация работников на всех уровнях проводится при участии представителя профсоюзного комитета.

9.6. Профсоюзная группа обязуется:

- предоставлять и защищать права и интересы членов профгруппы по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации;

- осуществлять контроль за соблюдением руководителем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы учреждения;

- 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;

- совместно с руководителем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- совместно с руководителем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления руководителем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

1. **Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

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

10.2. Представители сторон социального партнерства 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. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматривают в недельный срок.

10.5. Соблюдают в 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 трех лет со дня подписания.

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

