Председатель ПК Заведующая

МБДОУ № 6 «Звездочка» МБДОУ № 6 «Звездочка»

 Панкрушина Н.А. \_\_\_\_\_\_\_\_ Аргунова Ю.Р.

«01» февраля 2025 г. «01» февраля 2025 г.

 м.п.

Коллективный договор

между работодателем и трудовым коллективом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад общеразвивающего вида» № 6 «Звездочка»

Срок действия: 01.02.2024 -01.02.2027 гг.

Принят

на общем собрании трудового коллектива

МБДОУ № 6 п. Зарево

протокол № 1 от «01» февраля 2025 г.

1. Общие положения.
	1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 6 «Звездочка» п. Зарево.
	2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» (далее по тексту – МБДОУ) и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
	3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники учреждения ;
* работодатель в лице его представителя заведующей ДОУ (ст.40 ТК РФ)
	+ 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ (ст.43,ст. 377 ТК РФ).
		2. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
		3. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДОУ (ст.44 ТК РФ).
		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 ДОУ, реорганизации ДОУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.
		6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).
		7. При реорганизации ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
		8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
		9. Работодатель и профсоюзный комитет ДОУ обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников,

а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

* + 1. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).
	1. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством.
	2. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в МБДОУ (ст.29 ТК РФ).
	3. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.
	4. В целях обеспечения устойчивого функционирования ДОУ, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:
		1. Работодатель:
* обеспечивать устойчивое функционирование и дальнейшее развитие ДОУ;
* признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков;
* соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
* знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
* обеспечивать сохранность имущества организации. 1.7.2.Профсоюзный комитет:
* содействовать эффективной работе ДОУ;
* осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
* нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
* контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

1.7.3.Работники:

* полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности на рабочем месте;
* способствовать повышению качества труда;
* беречь имущество организации.
1. Трудовые отношения. Гарантии занятости
	1. Стороны договорились о том, что:
* при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
* трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя ДОУ. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
* прием на работу оформляется приказом руководителя ДОУ, изданным на основании заключенного трудового договор, личного заявления. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
* приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.
	1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с Уставом ДОУ, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.
	2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Работнику может быть установлен испытательный срок (не более 3-х месяцев). 2.4.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

* 1. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* полное наименование работодателя;
* трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
* определение даты начала работы;
* условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие и компенсационные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха;
* права и обязанности сторон договора;
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

* 1. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.
	2. Расторжение трудового договора с работником по инициативе

работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством. 2.8.Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

* 1. Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.
		1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
		2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 ДОУ свыше 20 лет.
	+ 1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).
1. Организация труда. Рабочее время и время отдыха
	1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
		1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиками работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.
		2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст.91, 92 ТК РФ).
		3. Для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ):
* педагог-психолог – 36 часов в неделю;
* воспитатель – 36 часов в неделю;

-воспитатель, осуществляющий воспитание и обучение, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю;

* инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
* музыкальный руководитель – 24 часа в неделю.
	+ 1. Для всех работников ДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).
		2. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических работников МБДОУ - 42 календарных дня.
		3. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и руководителем ДОУ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, 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 (ст.125 ТК РФ).

* + 1. 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**).**
	1. Работодатель обязуется:
		1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, согласно статье 116 ТК РФ (Приложение № 3).
	2. В МБДОУ устанавливается следующий режим работы:
		1. Для административного персонала:

Заведующая – ненормированный рабочий день (8 часов).

Заместитель заведующей по АХЧ – ненормированный рабочий день (8 часов).

* + 1. Для педагогических работников:

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

Режим работы педагога-психолога – 18 часов в неделю: - с 900 до 12.05

- 1 час в неделю – самообразование,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

Режим работы музыкального руководителя – 24 часа в неделю - с 800 до 1318 часов,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

Режим работы инструктора по ФЗК – 15 часов в неделю - с 900 до 12.00 часов,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

На каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Ежедневный режим работы для воспитателей устанавливается в 2 смены:

1 смена - с 730 до 1450 часов;

1. смена - с 14.30 до 1800 часов.
2. час в неделю – самообразование.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Прием пищи осуществляется одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) на рабочем месте без права выхода за территорию ДОУ.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Прием пищи осуществляется одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) на рабочем месте без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. Режим работы помощников воспитателей – 36 часов в неделю: - с 800 до 1600 ,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. Режим работы для поваров – 40 часов в неделю: - с 7.30 до 16.00

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. Режим работы для подсобного рабочего кухни **–** 20 часов в неделю, устанавливается в 1 смену:

- 1 смена с 800 до 16.30,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. Режим работы машиниста по стирке белья – 36 часов в неделю: - с 800 до 16.00 ,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. Режим работы кладовщика, делопроизводителя, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- 40 часов в неделю:

-с 8.00 до 16.00

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. уборщика служебных помещений и уборщика территории – 36 часов в неделю:

- с 800 до 1600 ,

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин без права выхода за территорию ДОУ.

* + 1. Режим работы сторожей :

- с 800 до 800 - в рабочие дни

- с 1900 до 1900 - в выходные и праздничные дни

Выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

Прием пищи осуществляется на рабочем месте без права выхода за территорию ДОУ.

* 1. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного заведения.
	2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена (кроме работающих по должности сторож), привлечение к работе в указанные дни осуществляется в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.
	3. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего

времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.Оплата труда работников

* 1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 6 «звездочка» (далее – Положение), разработанным на основании постановления Администрации муниципального образования «Шовгеновский район» от *14.11.2022 № 586* «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Шовгеновский район» по видам экономической деятельности и определяет порядок оплаты труда работников ДОУ.
	2. Система оплаты труда в ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением с учетом:
1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
3. государственных гарантий по оплате труда;
4. перечня видов выплат компенсационного характера;
5. перечня видов выплат стимулирующего характера;
6. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
	1. Мнения соответствующего профсоюзного органа (иного представительного Месячная заработная плата работников ДОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.
	2. Заработная плата работников ДОУ в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ, которые разрабатываются в соответствии с действующим законодательством,

устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОУ.

* 1. Условия оплаты труда работников МБДОУ, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.
	2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
	3. Профсоюз согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам:
* Проверяет правильность установления должностных окладов работникам ДОУ
* Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.
* Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
* Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
* Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.
	1. В случае замещения временно отсутствующего педагогического работника (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы) либо на период вакансии педагогическим работникам оплата труда может производиться с их письменного согласия по фактически отработанным часам на условиях почасовой оплаты.
	2. Стоимость часа педагогической работы утверждается приказом руководителя учреждения на соответствующий календарный год, на основании расчета предоставленного специалистами МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений МО «Шовгеновский район».
	3. При расчете оплаты труда педагогическому работнику, занимающему временно отсутствующего сотрудника (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы) почасовой оплате труда применяются повышающие коэффициенты по соответствующим компенсационным стимулирующим выплатам, предусмотренным Положением об оплате труда работников образования.

5. Охрана труда. Условия труда

* 1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда,

предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

* + 1. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).
		2. Проводить со всеми поступающими на работу (под роспись), а так же переведёнными на другую работу работниками ДОУ инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, соблюдения санитарно- гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении.
		3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
		4. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены ПК (ст. 218 ТК РФ).
		5. Осуществлять перед началом учебного года проверки состояния охраны труда, техники безопасности и подготовки ДОУ к работе.
		6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору в соответствии с федеральным законом.
		7. Ежегодно составлять совместно с Профсоюзной организацией Соглашение по охране труда.
		8. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров за счёт работодателя (ст.212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждению профзаболеваний.
		9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 212,221 ТК РФ).
		10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 настоящего Федерального закона (ст. 212 ТК РФ); По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке, установленном законодательством, с учётом мнения (по согласованию) ПК.
		11. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнение тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных договором из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

* + 1. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении (ст.227-230).
	1. Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет:
		1. Осуществляет общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективного договора, соглашения по охране труда и здоровья членов коллектива, выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия

труда (ст.25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

* + 1. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 ТК РФ.
1. Социальные льготы и гарантии
	1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.
	2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
	3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Администрацией муниципального образования «Шовгеновский район» в лице соответствующего структурного подразделения.
	4. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).
	5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.
	1. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:
* семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;
* женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери продолжительностью - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

* 1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

-прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

* 1. Работодатель обязуется также предоставлять отпуск без сохранения среднего заработка:

работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

1. Гарантии профсоюзной деятельности
	1. Работодатель во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, Указом Президента Республики Адыгеи от 18 ноября 2008 г. №115 «О мерах по улучшению взаимодействия с профессиональными союзами»:
		* не вмешивается в практическую деятельность Профсоюза и не ограничивает его права;
		* признает Профсоюз единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;
		* обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание из заработной платы работников, профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст.377 ТК РФ).
		* на работников, не являющимися членами профсоюза, коллективный договор будет распространяться только в том случае, когда они в письменной форме (заявление) уполномочат профсоюзную организацию представлять их интересы. В этом случае и порядке, установленном ст. 377 ТК РФ, действие коллективного

договора на работников, не являющихся членами Профсоюза, будет распространяться на условиях ежемесячного перечисления на счёт профорганизации денежных средств («солидарный взнос» в размере 1%) из заработной платы указанных работников и их письменного заявления о представлении их интересов в социальном партнерстве (гл.27 ГК РФ и ст.17,п.4 ст.15 Конституции РФ). Данная категория лишена ряда прав:

* получать материальную помощь из средств Профсоюза;
* получать бесплатную юридическую помощь по вопросам не трудового законодательства;
	+ - на работников, не являющимися членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы и не уплачивающие

«солидарный взнос», положения коллективного договора в части дополнительных социальных гарантий сверх установленных ТК РФ, распространятся не будут.

* 1. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.
	2. Работники, избранные в состав Профсоюза, не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответст~~в~~ия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

* 1. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
	2. Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, следующие локальные акты:
		+ о графике отпусков;
		+ о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
		+ об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
		+ об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
		+ о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
		+ о должностных обязанностях работников;
		+ об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
		+ проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально- экономические и трудовые интересы и права работников.
		+ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
		+ установление размеров выплат за вредные 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);
		+ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
	3. Работодатель предоставляет профсоюзному органу ДОУ бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет.
1. Обязательства профсоюзного комитета

Стороны пришли к соглашению, что профсоюзный комитет учреждения берет на себя следующие обязательства:

* 1. Представлять, защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральными Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ.
	2. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.
	3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников образования.
	4. Оказывать бесплатную консультационную, юридическую помощь и защиту членов Профсоюза, по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.
	5. Осуществлять контроль:
		+ за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
		+ за предоставлением работодателями работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
		+ за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;
		+ за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников

- членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, аттестации;

* + - за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
		- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
		- за соблюдением других социально-трудовых вопросов.
	1. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами профсоюза.

9.Заключительная часть

* 1. Стороны договорились, что:
		1. Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).
		2. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.
		3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. Периодически (не реже 1 раза в полугодие) обмениваются информацией о ходе выполнения коллективного договора.
		4. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.
		5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
		6. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
		7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
	2. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий договор.
	3. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны, подписавшие договор: