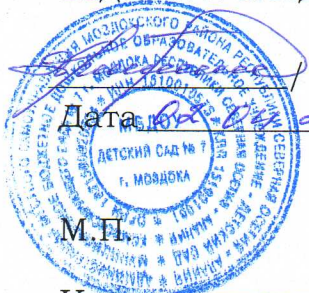


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
детский сад компенсирующего вида №7 г. Моздока
Республика Северная Осетия - Алания
на 2022-2025 годы.

От работодателя:

Заведующая муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения-
детский сад компенсирующего
вида №7г. Моздока РСО – Алания



Т. М. Дружинина

Дата 10.04.2022

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ-детский сад
компенсирующего вида № 7
г. Моздока РСО - Алания



М. С. Кузьмина

Дата

Коллективный договор прошел регистрацию в райкоме
Профсоюза работников образования Моздокского района

Регистрационный № 50 от «05» апреля 2022 г.



Председатель районной профсоюзной организации
/ Байкалова Н.В.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социального развития РСО-Алания

Регистрационный № 5179 от «12» 04 2022 г.

Руководитель органа по труду

Министерство труда
и социального развития
Республики
Северная Осетия-Алания

г. Моздок 2022 год

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками МБДОУ-детский сад
компенсирующего вида № 7
г. Моздока Республика Северная Осетия Алания
в лице представителя первичной профсоюзной организации
Профсоюза народного образования и науки РФ
на 2022-2025 годы.

1. Наименование организации - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад компенсирующего вида № 7 г. Моздок Республика Северная Осетия - Алания
2. Организационно-правовая форма собственности - учреждение; тип учреждения - бюджетное; тип образовательной организации - дошкольная образовательная организация
3. Стороны, подписавшие Коллективный договор:
от имени работодателя – заведующая Дружинина Татьяна Михайловна
от имени работников – председатель первичной профсоюзной организации Кузьминова Мария Сергеевна
4. Численность работающих в организации -24 человека
5. Численность членов профсоюза в организации-15 человек
6. Дата принятия Коллективного договора -2.04.2022
7. Срок действия Коллективного договора — три года
8. Коллективный договор с приложениями представлен на (38 страниц - договор) листах
9. Юридический адрес: РСО – Алания г. Моздок, пл 50 лет Октября д. 8
10. Электронный адрес: tanya.druzhinina.67@mail.ru
телефон: 8(86736) 3-27-73
11. Количество разделов в договоре –11

Содержание

раздел	название	страница
Раздел 1	Общие положения	5-8
Раздел 2	Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора	8-10
Раздел 3	Трудовые отношения	10- 14
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	15- 18
Раздел 5	Оплата труда	19 - 24
Раздел 6	Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию	24 - 25
Раздел 7	Условия и Охрана труда и здоровья	25 - 28
Раздел 8	Социальные гарантии льготы и компенсации. Гарантии деятельности Профсоюза.	29 - 32
Раздел 9	Дополнительные гарантии молодежи	32 - 33
Раздел 10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	33-34
Раздел 11	Контроль выполнения Коллективного договора.	37

Перечень приложений к Коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о выплатах надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) (стимулирование)
4. Соглашение по охране труда и технике безопасности.
5. Форма расчетного листка.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками и работодателем в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детский сад компенсирующего вида № 7 г. Моздока Республика Северная Осетия – Алания.

1.2. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);
- Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 г. N 2490-1 (последняя редакция);
- Отраслевым соглашением между Северо – Осетинским республиканским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Республики РСО – Алания на 2022-2025 годы;
- районным Отраслевым соглашением между районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ, Управлением образования Администрацией местногосамоуправления Моздокского района РСО-Алания на 2022-2025 годы.
- иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашением.

1.4. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии, социальные льготы работникам дошкольного образовательного учреждения МБДОУ №7 г. Моздока

1.6. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - заведующей Дружининой Татьяны Михайловны (далее – работодатель).
- работники дошкольного образовательного учреждения в лице их полномочного представителя - председателя первичной профсоюзной

организации Кузьминовой Марии Сергеевны, (далее профсоюзный комитет);

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения МБДОУ № 7 г. Моздока, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, оплату, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Северная Осетия - Алания, распространяются **только** на членов Профсоюза.

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, но уплачивающие регулярно профсоюзные взносы, могут уполномочить профсоюзный комитет защищать их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Предмет Договора:

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.10. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор может предусматривать более высокий уровень прав и гарантий членам трудового коллектива, чем предусмотрено законодательством. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ).

1.11. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ). Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам субъектов РФ (ст. 5 ТК РФ) и настоящему Коллективному договору.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюзной организации:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положение о порядке выплаты из специальной части фонда оплаты труда и выплат компенсационного характера.

- Должностные инструкции;
- Инструкции по охране труда.
- График отпусков работников.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления дошкольной образовательной организацией:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.18. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.19. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.20. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации

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

1.22. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общегособрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.23. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.25. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в управление образованием и районный комитет профсоюзной организации образования.

1.26. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) после его (их) уведомительной регистрации размещается работодателем на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.27. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.28. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета вышестоящих профсоюзных организаций.

1.29. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на принципах эффективного контракта в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Эффективный контракт — это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, ставки заработной платы, размер оклада (должностного оклада), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор с работником МБДОУ 37 г. Моздока заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ), а также с должностной инструкцией, разработанной на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26 августа 2010 г. N 761н.

2.7. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.8. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Если работник не приступил к работе в установленный срок, без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

2.9. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.10. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом 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.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с Советом трудового коллектива. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. С принятием Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 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» установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.12. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника МБДОУ №7 г. Моздока является объем педагогической нагрузки.

2.13. Право распределять педагогическую нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.14. Руководитель МБДОУ №7 г. Моздока гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников педагогической нагрузкой на новый учебный год (с учетом мнения профсоюзного комитета) образовательного учреждения.

2.15. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и районным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.16. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДОУ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.17. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.18. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.19. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в МБДОУ №7 г. Моздока, работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.20. По желанию работника (с его письменного заявления), он может работать по совместительству за пределами основной работы временно как внутри, так и за пределами ДОУ.

2.21. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.23. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава дошкольного образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

2.24. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.25. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.26. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (если у работника бумажная трудовая книжка) и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

2.27. Отзыв заявления об увольнении работник оформляет в виде письменного заявления на имя руководителя и подает лично руководителю до конца рабочего дня в детском саду. В случае передачи заявления иным лицам руководитель вправе не учитывать такое заявление.

2.28. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Стороны договорились о том, что:

2.28. В соответствии со ст. 82, ч. 4 ТК РФ устанавливается обязательное участие выборного профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников.

Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ №7 г. Моздока.

Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.29. Стороны договорились о предоставлении преимущественного права на оставление на работе при увольнении по сокращению штатов (при равной производительности труда и квалификации), помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- лицам предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости в том числе назначаемую досрочно);
- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.30. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.31. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.32. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.33. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или

арендованное им, а также возмещение работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

2.34. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.35. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.36. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.37. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.38. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.39. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке, в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки.

2.40. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.41. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

Стороны обязуются:

2.42. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и

работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Профсоюзный комитет обязуется:

2.43. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ №7 г. Моздока, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.44. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую поддержку членов профсоюза при разрешении трудовых споров.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда, и других факторов.

3.1.2. Режим рабочего времени работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.1.4. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 25 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

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

Пятидневная неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

3.1.6. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации – не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы (должностного оклада).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, а именно:

- для воспитателей – 25 часов;
- для учителя – дефектолога – 20 часов;
- для педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часов;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов;

Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014

года N 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"; Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273 «Об образовании в Российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки России от 11 мая 2016 года №536 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», ТК РФ.

3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.2.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения внеурочной деятельности, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.2.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.3. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

3.2.4. Общим выходным днем является воскресенье.

3.2.5. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

3.2.6. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным актом детского сада или трудовым договором.

3.2.7. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 112 ТК РФ

3.2.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

3.2.9. Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дня, руководителю и заместителю руководителя по ВР – 56 календарных дней. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015№ 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.4. Предоставление ежегодных основных оплачиваемых отпусков

осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников под роспись.

3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объеме, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.8. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

3.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.11. Работникам ДОО совмещающим работу с обучением предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями ст.173 ТК РФ.

3.12. По соглашению сторон трудового договора, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.13. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позже, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

3.14. Педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Работник должен уведомить

работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

3.15. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 3 дней.
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня.

2) Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в соответствии со ст. 128 ТК РФ

3.15. Работодатель обязан в обязательном порядке предоставить на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику – до трех календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.16. Предоставлять 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, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и 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, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). На тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, так как работники не могут отлучиться с рабочего места, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

3.18. Если работник заболел во время оплачиваемого отпуска, то отпуск должен быть продлен на другой срок. Срок такого переноса определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

3.19. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.20. Во время летних каникул, а также в период отмены учебных занятий, педагогический, обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, уборка, работа на территории, дежурство, и др.), не требующих специальных знаний в пределах

установленного им рабочего времени. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии с трудовым законодательством.

3.21. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.22. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормы труда

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.3. В МБДОУ №7 г. Моздока оплата труда работников устанавливается Коллективными договорами, Соглашениями, локальными нормативными актами принятыми в соответствии с ТК РФ, а также с учетом:

- 1) Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.
- 7) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Оплата труда осуществляется на основе отраслевой системы, правовым основанием, которой является Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021 года № 414 « Об утверждении Положения об оплате труда работников организации сферы

образования и науки Республики Северная Осетия – Алания», Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат из бюджетных средств и регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

4.5. Фонд оплаты труда работников организации на год формируется в соответствии с ее штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования Моздокского района РСО - Алания. Фонд оплаты труда работников включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

4.6. Оплата труда работникам МБДОУ осуществляется в соответствии с Новой системой оплаты труда (НСОТ), штатным расписанием и сметой расходов.

4.7. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников и включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- выплаты компенсационного характера.

Базовые оклады (ставки) работникам устанавливаются согласно приложению № 2 к Положению об оплате труда в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим Профессиональным квалификационным группам.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются «Положением о выплатах надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) (стимулирование)», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение №3).

4.9. Система оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, условия и порядок выплат стимулирующего характера, размеры которых определяются «Положением об оплате труда работников» и «Положением о выплатах надбавки за высокие результаты и качество выполненных работ (оказанных услуг) (стимулирование)», утверждаемым руководителем дошкольного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (прилагается к коллективному договору).

При разработке учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

4.10. При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.11. Оплата труда работникам осуществляется в зависимости от

установленного разряда, по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также подтвержденной квалификационной категорией в результате аттестации.

4.12. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

4.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более средств направляемых на оплату труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда и включает в себя надбавки и доплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ.

4.14. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.15. В целях создания условий для прозрачной и понятной работникам системы оплаты труда в учреждении создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), в которую входят на паритетных началах представители администрации и работников. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по стимулированию, утвержденного приказом работодателя с учетом мотивированного мнения профкома. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения по требованию Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя учреждения. Копия приказа о назначении стимулирующих выплат представляется председателю профкома, а также доводится до сведения коллектива.

4.16. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц, посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника (по заявлению сотрудников детского сада и руководителя). Днями заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата осуществляется через банкомат по карточке.

4.17. Зарботная плата руководителю выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам МБДОУ.

4.18. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Основанием является выдача расчетного листка на каждого сотрудника. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы, каждому работнику выдаются расчётные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительского органа работников - профкома (ст. 136 ТК РФ). Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается (Приложение № 5).

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

4.20. Работникам выполняющих дополнительный объем работ не входящих в их обязанности, устанавливаются доплаты (или поощрение за труд). Размер доплаты устанавливается с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст.151ТК РФ) и по договоренности сторон.

4.21. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4.22. За замещение временно отсутствующего педагога размер доплаты рассчитывается по формуле (Положение об Оплате труда). Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.23. В случае необходимости привлекать педагогов с их письменного согласия на замещение отсутствующих педагогических должностей со строгим учетом замещаемых часов (ст. 60.2 ТК РФ). Оплату производить по категории лица, осуществляющего замену.

4.24. За сверхурочную работу оплата производится в следующем порядке: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.25. Производить доплаты за совмещение профессий в размере не менее 100% ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии.

4.26. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников с учетом мнения методических объединений, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 143, ст. 144 ТК РФ).

4.27. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учёта рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

4.28. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

4.29. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2000 рублей. К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, в год окончания учебного заведения.

4.30. Заработная плата работников не может быть ниже минимальной оплаты труда, официально установленной в законодательном порядке Правительством РФ.

4.31. Оплата труда педагогических работников в период отмены занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса), за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.32. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в 100% размере средней заработной платы работника.

4.33. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта, карантинных мероприятий, нарушения температурного режима оплачивается как время простоя не по вине работников и работодателя в размере 100% оплаты от средней заработной платы работника.

4.34. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.35. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты от 4 до 7 процентов. Повышение заработной платы работникам, занятым на тяжёлых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.36. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

Минимальный размер выплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.37. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.38. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда определяются в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда, локальными актами организации.

4.39. В соответствии с Положением об оплате труда работников организаций подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, устанавливаются надбавки специалистам, педагогическим и руководящим работникам, перечень которых определен в Положении об Оплате труда учреждения.

4.40. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

4.41. Работодатель детского сада производит удержание из заработной платы работников детского сада только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

4.42. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем в день выплаты увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

4.43. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

4.44. Наполняемость групп с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретных группах, за часы работы в которых плата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.45. Образовательная организация вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.46. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда, которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 должности на дошкольное образовательное учреждение.

4.47. Профсоюзный комитет и коллектив обязуется:

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.
- добиваться роста заработной платы и способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- представлять, отстаивать и защищать интересы работников учреждения во всех необходимых случаях;
- контролировать выполнение коллективного договора заведующей;
- способствовать созданию в коллективе здоровой атмосферы, уважения к добросовестному и творческому труду;
- вносить предложения по стимулированию лучших работников;
- добиваться своевременного разрешения возникающих проблем, конфликтов;

5. Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

5.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.2. Работодатель обязуется:

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.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

5.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учредителя.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6. Условия и охрана труда и здоровья.

Стороны договорились о необходимости:

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.2. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда, за счет средств работодателя или фонда социального страхования не реже одного раза в три года.

6.3. Проводить со всеми поступающими, 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. Организовать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.

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

6.5. 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 (ст. 221 ТК РФ).

6.6. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать совместный контроль, за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

6.7. Сроком деятельности работы комиссии по охране труда считать 3 года.

6.8. Ответственный за организацию работ по охране труда назначается руководителем по приказу.

6.9. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные основными законодательствами РФ об охране труда.

6.10. По возможности организовывать ремонтные работы в группах и других помещениях ДОУ.

6.11. Обеспечить в соответствии санитарно – гигиеническими нормами температурный, водный и световой режим.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

6.12. 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).

6.13. Создавать благоприятные условия работы в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работника и несет ответственность за условия и охрану труда работников в соответствии с ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» (ст. 212 ТК РФ).

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

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

6.16. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

6.17. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности о вине работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ.

6.18. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.19. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.20. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.21. Организует проведение специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

6.22. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение № 4).

6.23. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.24. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.25. Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.26. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.27. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.28. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (ст. 219 ТК РФ). Обеспечивает за счет средств учредителя проведение работниками регулярных медицинских осмотров, кроме первичных профессиональной гигиенической подготовки и аттестации. Периодический медицинский осмотр педагогическим работникам проходить в нерабочее время. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.29. Обеспечить медицинской аптечкой с медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.30. Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

6.31. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

6.32. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.33. Содействует введению должности специалиста по охране труда в дошкольном образовательном учреждении, с численностью более 50 человек (в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ).

6.34. Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.

6.35. Приостанавливает частично или полностью деятельность дошкольного образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

6.36. Направляет в первичную профсоюзную организацию для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и воспитанников.

Работники обязаны соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, требования в области охраны труда.

6.37. Статья 214 ТК РФ обязывает работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктажах по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования)

Профком:

6.38. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.39. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.40. Избирает уполномоченных по охране труда.

6.41. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.42. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.43. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.44. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.45. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

6.46. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата (дополнительные баллы) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

6.47. Участвует в приемке учреждения к новому учебному году.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Гарантии деятельности Профсоюза

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

➤ Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенсация выплачивается

педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от объема учебной нагрузки, нахождения во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

В соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»

➤ Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

➤ Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления (ст. 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

➤ В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

➤ При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

➤ Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

➤ Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством: учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен ст. 373 ТК РФ); согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на Общее

собрание учреждения, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

➤ Увольнение работника, являющегося членом Совета трудового коллектива, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Совета трудового коллектива.

➤ Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе органов (на съездах, конференциях, пленумах, собраниях) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

➤ Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

➤ Предоставлять вне очереди работникам членам профсоюза, имеющим детей дошкольного возраста, место в детском саду, на время их работы в дошкольном учреждении.

➤ Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

➤ Обеспечить организацию и участие в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников: муниципальных конкурсов, республиканских конкурсов «Воспитатель года», «Детский сад года» и других в соответствии с Положениями конкурсов;

➤ Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

- при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

- в случае обстоятельств непреодолимой силы (ст. 401 п. 3 ГК РФ).

➤ Председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюза устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (ст.377 ТК РФ).

➤ Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

➤ Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

➤ Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

➤ Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- принятие приложений к коллективному договору;
- распределение учебной нагрузки, установление графиков сменности, расписаний занятий, (ст.103 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- становление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Положений;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение определенных условий трудового договора;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и т.д.

7.4.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- массового увольнения (ст.180 ТК РФ);
- создания комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.117 ТК РФ), размеров доплат и за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

7.5. Профком:

- Информировывает администрацию о своих решениях, касающихся ее деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.
- Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.
- При наличии собственных средств осуществляет дополнительные меры социальной защиты работников:
 - оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств, профсоюзного бюджета по заявлению работников учреждения;
 - выделяет денежные средства для проведения коллективных мероприятий.
 - оказывает материальную помощь членам профсоюза, премирует юбиляров – членов профсоюза (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании.
 - оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний.
- Организует проведение культурно – массовых и спортивно – оздоровительных мероприятий среди работников учреждения.
- Информировывает работников о возможности санаторно – курортного лечения и ходатайствует перед Профсоюзом об обеспечении профсоюзными путевками с 20% скидкой.

8. Дополнительные гарантии молодежи.

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в дошкольном образовательном учреждении:

- гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в дошкольном образовательном учреждении, установление наставникам стимулирующих баллов за работу с ними;

- предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организация конференций, слётов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя.

8.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде, и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
- 3) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 4) Проходить повышение квалификации для педагогов в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

9.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

9.1.Стороны пришли к согласию в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

- Включать в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке представителей выборных профсоюзных органов.
- Учитывать присвоенные педагогическим работникам категории при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов, преподаваемого предмета.
- При аттестации работника на соответствие занимаемой должности в представлении, давать оценку профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности.

➤ Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей) не реже, чем один раз в три года (Согласно пункта 2 части 5 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

➤ В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187ТК РФ);

➤ Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, средне-специального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176ТК РФ;

➤ Устанавливать работникам прошедшим аттестацию соответствующую квалификационную категорию, разряд оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

9.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ.

9.4. В случае направления работника на профессиональную переподготовку или повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

9.5. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных споров регулируется ТК РФ (гл.60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

10. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюзная организация обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.

10.7. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Обеспечивать членам Профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции Профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета; оказание помощи в устройстве ребенка в детский сад; проведение мероприятий с детьми за счет членских профсоюзных взносов; оздоровлении работников и других вопросах.

11. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 30 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

11.5. 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.

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

11.7. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом Моздокской районной профсоюзной организации.


11.8. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в райком профсоюза работников образования и орган управления образованием.

11.9. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями и соответствующим органом по труду.

Заведующая МБДОУ-детский сад
№ 7 г. Моздока РСО – Алания

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ №7 г. Моздока РСО – Алания

 / Г. М. Дружинина

 / М. С. Кузьминова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575871

Владелец Дружинина Татьяна Михайловна

Действителен с 24.02.2022 по 24.02.2023