

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида №12 г. Моздока

Республики Северная Осетия - Алания

на 2022-2025 годы.

От работодателя:

Заведующая Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №12 г. Моздока
РСО - Алания

 / Соколова Л.В.
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 28.03.2022г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ №12 г. Моздока
РСО - Алания

 / Кривенко Е.Е.
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 28.03.2022г.
М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию в райкоме Профсоюза
работников образования Моздокского района

Регистрационный № 41 от « 05 » апреля 2022г.

Представитель Северо - Осетинской Республиканской профсоюзной
организации в Моздокском районе

 / Майкенова Н.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

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

Регистрационный № 5200 от « 12 » 04 2022г.

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 № 12 г. Моздока Республики 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 комбинированного вида №12 г. Моздока Республики Северная Осетия-Алания
2. Организационно-правовая форма собственности - Муниципальная
3. Стороны, подписавшие Коллективный договор:
от имени работодателя – заведующая Соколова Людмила Владимировна
от имени работников – председатель первичной профсоюзной организации Кривенко Елена Евгеньевна
4. Численность работающих в организации- 54 чел.
5. Численность членов профсоюза в организации- 33 чел.
6. Дата принятия Коллективного договора – 28.03.2022г.
7. Срок действия Коллективного договора - три года.
8. Коллективный договор с приложениями представлен на 37 листах.
9. Количество разделов в договоре – 11

Содержание

Раздел	Название	Страница
1	Общие положения.	
2	Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора	
3	Трудовые отношения.	
4	Рабочее время и время отдыха.	
5	Оплата труда.	
6	Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию.	
7	Условия и охрана труда и здоровья.	
8	Социальные гарантии льготы и компенсации. Гарантии деятельности Профсоюза.	
9	Дополнительные гарантии молодежи.	
10	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	
11	Контроль за выполнением Коллективного договора.	

Перечень приложений к Коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда и технике безопасности.
4. Список работников с ненормированным рабочим днем.
5. Форма расчетного листка.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении-детского сада комбинированного вида №12 г.Моздока Республики Северная Осетия-Алания

1.2. Коллективный договор разработан на основе следующих законодательных актов:

- * Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
- * Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 29.06.2004г.;
- * федерального закона от 29 декабря 2012г. №273 – ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;
- * Письмо от 15 января 2021года №57 – ТЗ «О вступлении в силу 40 новых правил по охране труда»;
- * 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 и Администрацией местного самоуправления Моздокского района РСО - Алания на 2022-2025 годы.

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 №12.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации, (далее – профком); Кривенко Елены Евгеньевны;

работодатель в лице его представителя – заведующей Соколовой Людмилы Владимировны (далее – работодатель).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения детского сада №12.

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 профессионального союза работников народного образования и науки.

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

1.14. 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.

- 1.15. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.
- 1.17. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
- 1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
- 1.19. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.20. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.21. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, Соглашениями и нормами законодательства.
- 1.22. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.23. 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.
- 1.24. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.25. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
- 1.26. 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.
- 1.27. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Республике Северная Осетия-Алания законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штатов) работников. Информировует профком о действующих и(или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2) Обеспечивает:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- участие профкома в работе органов управления учреждением (управляющий совет, экспертные группы, совещаниях, планерках и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы

- трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) учреждения членом наблюдательного совета. -направление в профком для согласования проектов нормативно-правовых документов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и, перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы и др.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза. Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

11) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

13) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

15) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза на основании заявления члена профсоюза

16) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с профкомом.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) соглашение по охране труда;

➤ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

➤ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

➤ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,

➤ перечень локальных нормативных актов, принятие которых руководитель должен согласовывать с профсоюзной организацией.

III. Трудовые отношения

3.1. 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.

3.2. 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)

3.3. 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.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, Соглашением, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

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

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.

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.

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

3.5. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и районным отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.6. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность должностей руководителей образовательных организаций".

Наименования должностей и профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих»,.

3.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретном дошкольном образовательном учреждении.

3.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством

3.9. 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.

3.10. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.11. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества воспитанников, изменение количества часов

работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДООУ, 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.

О введении изменений трудового договора 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 иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.14. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

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

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

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

3.18. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.19. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

3.20. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан предложить работнику другую

имеющуюся у него работу (вакансию).

3.21. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

3.22. Прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности.

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

3.24. 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.

3.25. 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).

3.26. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку 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.

3.27. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.28. Отзыв заявления об увольнении работник оформляет в виде письменного заявления на имя заведующей и подает лично заведующей до момента передачи заявления иным лицам

заведующая вправе не учитывать такое заявление

3.29. 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.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1, ст.91 ТК РФ), настоящим коллективным договором, графиком сменности (приложение № 6), иными локальными актами и личными планами работников с обязательным учетом норм приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года N 536 .

4.2. 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.

4.3. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации – не более 36 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 – 36 часов;
- для воспитателей логопедической группы – 25 часов;
- для учителя – логопеда, 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.

4.4. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.6. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. 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.

- 4.12. 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.
- 4.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, для педагогических работников - 42 календарных дня, педагогических работников коррекционных групп - 56 календарных дней, руководителю и заместителю руководителя по ВР - 56 календарных дней.
- 4.14. 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.
- 4.15. 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.
- 4.16. 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.
- 4.17. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 4.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.
- 4.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.
- 4.20. Работникам ДООУ совмещающим работу с обучением предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями ст.173 ТК РФ.
- 4.21. 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.
- 4.22. 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.

4.23. 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).

4.24. 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 5 дней.
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ – 3 дня (приложение №5 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем).

2) Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранением 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

4.25. Работодатель обязан в обязательном порядке предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в случаях 6

рождении ребенка, -2дня

регистрации брака – 3дня,

смерти близких родственников работнику – 3 дня (ст. 128*ТК РФ).

переезд на новое место жительства -2дня

проводы в армию -2 дня

работающим инвалидам -до 60 к/д в году

работающим пенсионерам - до 14 к/д

4.26. 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.

4.27. 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.

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

4.29. 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.

4.30. Вопрос нахождения или отсутствия 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 первичной профсоюзной организации. Работники привлекаются для выполнения работ не предусмотренных должностными инструкциями (уборка территории, ремонт, покраска игровых сооружений, тентовых навесов, уборка цветников, газонов, санитарная уборка помещений) в пределах рабочего времени.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. 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.

5.2. В МБДОУ детский сад №12 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) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Оплата труда осуществляется на основе отраслевой системы, правовым основанием которой является Постановление Правительства Республики

Северная Осетия-Алания от 21 июня 2016 года №229. 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.

- 5.4. Фонд оплаты труда работников организации на год формируется в соответствии с ее штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств. Фонд оплаты труда работников включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.
- 5.5. Оплата труда работникам МБДОУ осуществляется в соответствии с Новой системой оплаты труда (НСОТ), штатным расписанием и сметой расходов.
- 5.6. Базовая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 процентов средств, направляемых на оплату труда.
- 5.7. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников и включает в себя:
 - базовые оклады (ставки);
 - доплаты и надбавки.Базовые оклады (ставки) работникам устанавливаются согласно приложению №1 к Положению об оплате труда в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим Профессиональным квалификационным группам.
- 5.8. 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).
- 5.9. 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). Положение об оплате труда разрабатывается в соответствии с законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, республики Северная Осетия Алания и органов местного самоуправления.
- 5.10. 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.

- 5.11. 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.
- 5.12. 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.
- 5.13. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.
- 5.14. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 30 % 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 за высокие результаты и качество выполняемых работ;
 - доплаты;
- 5.15. 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.
- 5.16. 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.
- 5.17. 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). За первую половину месяца выплачивается - до 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - до 10 числа месяца, следующего за расчетным. Выплата осуществляется через банкомат по карточке.

- 5.18. Заработная плата руководителю выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам МБДОУ.
- 5.19. 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 №).
- 5.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 5.21. 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.
- 5.22. 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;
- 5.23. 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.
- 5.24. 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.
- 5.25. Производить доплаты за совмещение профессий в размере не менее 100% ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии.
- 5.26. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников (до ухода в отпуск) с учетом мнения методических объединений, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 143, ст. 144 ТК РФ).
- 5.27. 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.

- 5.28. Заработная плата работников не может быть ниже минимальной оплаты труда, официально установленной в законодательном порядке Правительством РФ.
- 5.29. 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).
- 5.30. 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.
- 5.31. 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.
- 5.32. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.
- 5.33. 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.
- 5.34. 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 до 12%. Повышение заработной платы работникам, занятым на тяжёлых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки рабочих мест.
- 5.35. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 5.36. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда определяются в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда, локальными актами организации.
- 5.37. 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.
- 5.38. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.
- 5.39. Работодатель детского сада производит удержание из заработной платы работников детского сада только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.
- 5.40. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем в день выплаты увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).
- 5.41. 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").
- 5.42. 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.
- 5.43. 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.
- 5.44. Совет трудового коллектива 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 заведующим;

- способствовать созданию в коллективе здоровой атмосферы, уважения к добросовестному и творческому труду;
- вносить предложения по стимулированию лучших работников;
- добиваться своевременного разрешения возникающих проблем, конфликтов;

VI. Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

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

6.2.. 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).

6.3. 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.

6.4. 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.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении, более высокую категорию;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.5. 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.

6.6. 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.

VII. Условия и охрана труда и здоровья.

Стороны договорились о необходимости:

- 7.1. Проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда, за счет средств работодателя или фонда социального страхования.
- 7.2. 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.

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

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

7.5. 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.

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

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

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

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

7.10. 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:

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

7.12. 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)

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

7.14. 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.

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

7.16. 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.

7.17. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

7.21. 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).

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

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

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

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

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

7.27. 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 прохождение 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.

7.28. Обеспечивает за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. №695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

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

7.30. Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

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

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

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

7.34. Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.

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

7.36. 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.

7.37. 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:

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

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

7.40. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

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

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

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

7.45. 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.

7.46. 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.

7.47. Участвует в приемке учреждения к новому учебному году.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Гарантии деятельности Профсоюза

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

8.2. 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 с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.
- 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.
- 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;
- 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.

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. 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 вечеров отдыха, других 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.

IX. Дополнительные гарантии молодежи.

9.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной 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 молодёжным проблемам;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателей;

9.2. 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.

9.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего

или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до двух лет) случае переход работника в другое образовательное учреждение.

Х. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

10.1. 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.

10.2. 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 от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Согласно пункта 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 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.187 ТК РФ);
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего специального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;
- Устанавливать работникам прошедшим аттестацию соответствующую квалификационную категорию, разряд оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- Продлевать срок действия квалификационных категорий, на основании заявления работников ДОУ, не более чем на 1-2 месяца в случаях:
 - длительного лишения трудоспособности по болезни (не менее 4 – х месяцев);
 - при возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
 - в случаях ликвидации непреодолимой силы (ст.401 п. 3 ГК РФ).
- 10.3. 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.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

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

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

Заведующая



МБДОУ №12 г. Моздока

РСО - Адыгея

Соколова Л.В.

подпись

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБДОУ №12
г. Моздока РСО - Адыгея

Кривенко Е.Е.
подпись

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575775

Владелец Соколова Людмила Владимировна

Действителен с 11.04.2022 по 11.04.2023