

1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения-детский сад №20
с.Кизляр
Моздокского района Республики Северная Осетия-
Алания.

На 2019-2021 годы.

От работодателя:

Заведующая
МБДОУ-детский сад
№20 с.Кизляр

подпись, (Ф.И.О.)
Дата 23.07.2019г.



От работников:

Председатель
профсоюзной организации
МБДОУ-детский сад №20 с.Кизляр

подпись, (Ф.И.О.)
Дата 23.07.2019г.



Коллективный договор прошел регистрацию в райкоме
Профсоюза работников образования Моздокского района
Регистрационный № 49 от 22.01.2019г.
Председатель районной профсоюзной организации

(Ф.И.О.)



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

Регистрационный № 833 от февраля 2019г.
Руководитель канцелярии _____



Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками
МБДОУ-детский сад №20 с.Кизляр в лице представителя первичной профсоюзной
организации Профсоюза народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы.

1. Наименование организации -- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение-детский сад №20 с.Кизляр Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания.
2. Организационно-правовая форма собственности-муниципальная;
3. Стороны, подписавшие Коллективный договор: от имени работодателя –заведующий МБДОУ-детский сад №20 с.Кизляр Батраева Н.Ш.
от имени работников -председатель профсоюзной организации Сабанаева Радмила Казбековна.
4. Численность работающих в организации-53
5. Численность членов профсоюза в организации-- 53
6. Дата принятия Коллективного договора—23.04.2019г
7. Срок действия Коллективного договора—Три года.
8. Коллективный договор с приложениями представлен на 28 листах.
9. Количество разделов в договоре –12

№п/п	Раздел	Название	страница
1	Раздел	Общие положения.	4-6
2	Раздел	Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора.	6-9
3	Раздел	Трудовые отношения.	13
4	Раздел	Рабочее время и время отдыха.	13-16
5	Раздел	Оплата труда и нормы труда	16-21
6	Раздел	Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию	21-22
7	Раздел	Аттестация педагогических работников	22-23
8	Раздел	Условия и Охрана Труда и здоровья	23-25
9	Раздел	Социальные гарантии , льготы и компенсации Гарантии деятельности Профсоюза.	25-26
10	Раздел	Дополнительные гарантии молодежи.	26
11	Раздел	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	26-28
12	Раздел	Контроль выполнения Коллективного договора.	28

10. Перечень приложений к Коллективному договору.

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

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детский сад №20 с.Кизляр Моздокского района 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 11.03.92г.;
- 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»;
- Приказа Министерства образования РФ « О службе охраны труда» от 27.02.95г.
- Отраслевым соглашением между Северо-Осетинским республиканским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования и науки Республики РСО-Алания на 2019-2021 годы;
- Районным Отраслевым соглашением между районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ, Управления образования и Администрацией местного самоуправления Моздокского района РСО-Алания на 2019-2021 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-детский сад № 20 с. Кизляр

1.6. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники дошкольного образовательного учреждения в лице их полномочного представителя - председателя первичной профсоюзной организации Сабанаевой Радмилы Казбековны,(далее профсоюзный комитет); работодатель в лице заведующего Батраевой Наиды Шапиевны (далее работодатель).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения МБДОУ-детский сад № 20 с. Кизляр , в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Положение 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, распространяется 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. 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, определённым 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 вышеуказанными 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 своё действие в течении всего срока его действия или до внесения в него изменений или дополнений.

1.15. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 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 течении 30 дней после его подписания.
- 1.19. В течении срока действия коллективного договора ни одна сторона из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.20. В течении срока действия коллективного договора стороны в праве 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 одного 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 образования 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 трёх лет.
- 1.26. Профсоюзный комитет не несёт 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 (экспертные группы, совещаниях, планерках и т.д.), 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 ;
- 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 расходованием 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 в системе государственного пенсионного страхования.

Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников

15) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза на основании заявления работника.

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, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания ООД, 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) положение о порядке установления стимулирующих выплат и премировании работников учреждения
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) 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;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
- 8) перечень локальных нормативных актов, принятие которых руководитель должен согласовать 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 региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником заключается 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 течении недели, то трудовой договор аннулируется (ст 61. ТК РФ)

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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 работника, 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 разрабатываются работодателем и согласовывается с Советом трудового коллектива. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается адрес);
- 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, доплата, 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. Дополнительным основанием 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.

3.7 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)

3.8 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. 72 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.9 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 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 в трудовой договор работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжительностью работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10 Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсирующего 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).

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

3.12 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.

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

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

3.15 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.

3.16 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.

3.17 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 в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).

3.18. 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.

3.19. 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.

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

3.21.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.

3.22 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).

3.23.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 требования о расчете.

3.24 В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием, либо отказом от его 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 81или 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.

3.25 Отзыв заявления об увольнении работник оформляет в виде письменного заявления на имя заведующий и подает лично заведующему до конца рабочего дня в

детском саду. В случае передачи заявления иным лицам заведующий вправе не учитывать такое заявление.

3.26. 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.

Работодатель и первичная профсоюзная организация 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 имеющих 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 №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.

4.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» федерального закона от 29.000012.2012г. №273 «Об образовании в российской Федерации»; приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении 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.

4.6. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальными актами детского сада или трудовым договором.

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

4.8 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.

4.9 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.

4.10 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.

4.11 Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, для педагогических работников 42 календарных дня.

4.12 Предоставление ежегодных основных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, 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.

4.13 В случае предоставления педагогическим 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.

4.14 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.

4.15 Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.16 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника в случаях предусмотренных ст 124-125 ТК РФ..

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

4.18.Работникам ДОУ ,совмещающих работу с обучением предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями ст 173 ТКРФ.

4.19 По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.20 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.

4.21 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).

4.22. 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 – 3дня(приложение №5 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем).

4.23 Работодатель обязан предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях(ст 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -5 дней;
- на похороны близких родственников -5 дней;

4.24 Работодатель обязан 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.

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

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

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

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 и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Система оплаты труда работников устанавливается 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 утверждаемых Российской Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.3 В МБДОУ-детский сад №20 с.Кизляр оплата труда работников устанавливается Коллективными договорами, соглашениями, локальными актами принятыми в соответствии с ТК РФ, а также с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий и рабочих;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и т.д.;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) рекомендаций Российской Трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4 Оплата труда осуществляется на основе отраслевой системы, правовым основанием которой является Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 21.06.2016 г. № 229. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

5.5 Фонд оплаты труда работников организации на год формируется в соответствии с ее штатными расписаниями исходя из объема лимитов бюджетных обязательств. Фонд оплаты труда работников включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

5.6 Оплата труда работникам МБДОУ осуществляется в соответствии с новой системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

5.7 Базовую часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 % средств, направляемых на оплату труда.

5.8 Базовую (гарантированную) 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 № к положению об оплате труда в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим Профессиональным квалификационным группам

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

5.10 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 выполнения работ(услуг)(стимулирование)», утверждаемым руководителем дошкольного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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 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.
- 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 системы оплаты труда работникам в учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера, в которую входят 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 и давать необходимые пояснения по требованию комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения. Копия приказа о назначении стимулирующих выплат представляется председателю профкома, а также доводится до сведения работников.
- 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. За первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 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 листа на каждого сотрудника. Не позднее, чем за два дня до срока выплат заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.
- 5.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.
- 5.21. Работникам выполняющим дополнительный объем работ не входящих в их обязанности, устанавливаются доплаты. Размер доплаты устанавливается с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ) и по договоренности сторон.
- 5.12. 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 определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.23 За замещение временно отсутствующего работника размер доплаты рассчитывается по формуле (Положение об оплате труда. Если замещение осуществляется свыше двух месяцев, оплата труда педагога производится со дня начала замещения за все часы фактической 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) 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 учета рабочего времени ,ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

5.28 Зарабатная 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 учебных 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 Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест (спецоценки рабочих мест по условиям труда). Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата до 12 %.

5.35. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ

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

5.37 В соответствии с положением об оплате труда работников организации подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания, устанавливаются надбавки специалистам, педагогическим работникам, перечень которых определен в Положении о оплате труда работников 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. (ст. 140 ТК РФ).

5.41. Работодатель выплачивает работникам за счет средств учреждения первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ от 29.12.2006 3255 –ФЗ 206 об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством)

5.42. Наполняемость групп с учетом санитарных правил и норм, являются 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 установить из расчета 0,5 единицы на каждые 250 кв.метров убираемой площади, но не менее 0,5 должности на дошкольное учреждение.

5.44. Совет трудового коллектива обязуется:

- участвовать в информировании систем и размеров оплаты труда, улучшение организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха
- представлять и отстаивать и защищать интересы работников учреждения во всех необходимых случаях.

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 учреждения.

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;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- 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 вакансии.

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. Аттестация педагогических работников

7.1. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3) Руководитель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
 - осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
 - направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.
- 4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности *определяются* руководителем с учетом мотивированного мнения профкома.
- 5) В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов или профиль деятельности.
- 6) Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов или профиль деятельности».

VIII. Условия и охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Организует проведение спецоценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).
- 4) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 5) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 6) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труд
- 7) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

- 8) При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.
 - 9) Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
 - 10) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
 - 11) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
 - 12) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
 - 13) Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.
 - 14) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.
 - 15) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда
 - 16) Предоставляет уполномоченному профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.
 - 17) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей.
 - 18) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.
 - 19) Оборудует кабинет (уголок) по охране труда и технике безопасности.
- 8.2. Профком:
- 1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
 - 2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
 - 3) Избирает уполномоченных по охране труда.
 - 4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
 - 5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
 - 6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

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

8) 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.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

9.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях и проживающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством Республики Северная Осетия – Алания.

2) Работникам сельских образовательных учреждений ежемесячно доплачивать к заработной плате 25% базовой ставки за работу в сельской местности.

3) 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.

4) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

9.3. Стороны договорились:

1) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

2) Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха.

9.4. Работодатель обязуется:

1.) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

9.5. Профком:

- 1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

Х. Дополнительные гарантии молодежи

10.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

3) Практикуют институт наставничества.

- 4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. 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 учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.3. 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) в следующих случаях:

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;

XI. Гарантии деятельности Профсоюза

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Северная Осетия - Алания.

11.2. Работодатель:

- 1) Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства, средства связи, компьютерную технику и т.д.

3) Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами райкома, рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, создаваемых Профсоюзом.

3) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ руководителя (его заместителя) профкома, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

11.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевыми Соглашениями;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев

полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) 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.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

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

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

Заведующий
МБДОУ-детский сад №20 с.Кизляр
Батраева Н.Ш.
подпись

Председатель
профсоюзной организации (Ф.И.О.)
Сабаналта Т. К. Р.К.Сабаналта
подпись

Прошито, пронумеровано,

скреплено

печатью

Заведующий МБДОУ - детский сад №200. Киэлар

) листов

Н.Ш. Сапраева



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575831

Владелец Батраева Наида Шапиевна

Действителен с 14.07.2021 по 14.07.2022