

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Детский сад №103 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
физического развития воспитанников г. Владикавказа

(полное наименование дошкольной образовательной организации в соответствии с Уставом)

От работодателя:

Руководитель
образовательной
организации



Новикова Е.А.

2021год

М.П.

От работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза

Бураева А.В.
«24» 05 2021год

Коллективный договор подписан

«24» 05 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в вышестоящей Профсоюзной организации

Регистрационный № 6 от «25» мая 2021 г.

Абульханов А.В.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 4963 от «25» мая 2021 г.



1. 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 Детский сад №103.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – Организация) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РСО-Алания на 2019-2021г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации

(далее – работодатель), действующего на основании Устава.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

1.5. 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).

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
- 1.10. При смене формы собственности Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. Коллективный договор Организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.
- 1.13. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.16. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.
- 1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.18. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.
- 1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. 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 Организации.

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

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников Организации, обеспечивает исполнение действующего 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 массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2) Обеспечивает:

– учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа Организации на автономное;

- участие профкома в работе органов управления Организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Организации в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Организации в связи с изменением типа Организации с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) членом наблюдательного совета.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устраниению 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) управлеченческих 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 Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

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

11) Направляет учредителю (собственнику) Организации заявление о нарушении руководителем Организации, 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 заработке и страховых взносах работников.

15) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Организации.

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

2.6. Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) положение об оплате труда работников
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда
- 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;
- 8) перечень должностей, которым обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.

9) положение о премировании работников

- 10) план переподготовки кадров

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

3.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. После его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных статьями 58, 59 ТК РФ.

3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих педагогическую (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года установленным локальным нормативным актом организации с учетом мнения профкома и графиком работы.

3.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий работы в данной образовательной организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.10. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работником.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.11. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

3.13. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства:

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

3.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- единственный кормилец в семье , воспитывающий детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

3.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.16. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.17. При желании работника работать по внутреннему совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

3.18. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 6 (а, б, д) статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке статьи 373 ТК РФ (Основание: статья 82 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Организации и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

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

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

2) 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 24.12.2010 № 2075 и от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3) Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №), настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников с обязательным учетом норм [приказа](#) Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных Учреждений".

4) Для работников Организации, входящих в состав административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5) Для работников Организации, входящих в состав административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего

персонала (по соглашению сторон)может выполняться работа на условиях дистанционной работы в соответствии Главой 49.1. ТК РФ «Особенности труда дистанционных работников» и иных законодательных актов РФ.

5) В Организации 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Организации 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.

7) Привлечение работников Организации 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.

14) 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 Организации с учетом мнения профкома.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период 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 Организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

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.

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

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

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) 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 объёме.

3) Педагогические работники организации не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. N644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяется конкретная продолжительность и дата начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.3. 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 7 дней .

2) Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье –до 5 дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу –до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительство–до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) –до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в год;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – до 5 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней

3) 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.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и приема пищи для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут более 2 часов (ст.108 ТК РФ).

5. Оплата труда работников образовательной организации.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Организации устанавливается в соответствии с соглашениями и нормативными правовыми актами Правительства Республики Северная Осетия-Алания.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников организаций устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания, утвержденного постановлением Правительства РСО-Алания 24 декабря 2019 года №461, включая в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

Базовая (гарантированная) часть заработной платы работников организации включает в себя:

- базовые оклады (ставки);
- доплаты и надбавки.

Стимулирующая часть заработной платы включает в себя надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

5.3. На педагогических работников на начало нового учебного и календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.4. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Организации с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня выплат компенсационного характера в Организации;
- перечня выплат стимулирующего характера в Организации;
- рекомендаций Российской и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Изменение размеров ставок должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со следующего дня после окончания отпуска(включая отпуска по уходу за ребенком до 3-лет) или временной нетрудоспособности.

5.6. На педагогических и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.7. В целях повышения социального статуса работников Организации, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников

Организации, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.8. Стороны подтверждают:

1) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников Организации, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 1).

2) Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (стимулирующих выплат) работникам Организации, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 2).

3) При внесении изменений в Положение об оплате труда работников Организации условия, порядок и размеры оплаты труда работников Организации, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с условиями, порядком и размерами оплаты труда, предусмотренными нормативными правовыми актами РФ и Правительства Республики Северная Осетия-Алания и АМС г. Владикавказа.

4) При изменении типа Организации условия, порядок и размер заработной платы работников Организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не могут быть изменены в сторону понижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работникам и выполнения ими работ той же квалификации.

5) 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 установленной ФЗ РФ по региону РСО-Алания.

Оплата сверхурочной работы не учитываются в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы.

6) За условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер доплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки)), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7) Работникам Организации устанавливается доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8) За сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

9) Работникам Организации (в том числе работающим по совместительству) производятся доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размеры доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности.

10) К базовому окладу работника Организации устанавливаются компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников Организации и Положением об установлении надбавок за высокие результаты и качества выполняемых работ (оказываемых услуг) работникам Организации (Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера) ;

11) Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организации на определенный срок (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

12) Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

13) Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

14) Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя в соответствии с действующим Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера .

15) Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации. (помимо стимулирующих выплат).

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

17) Оплата труда педагогическим работникам Организации в период приостановления образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим, техническим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной действующей тарификацией.

18) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

19) В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработка за весь период задержки, а также средний заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

20) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками Организации, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

21) Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

22) Работодатель ежемесячно выдает каждому работнику расчетный листок в доступном для работника формате, включающий информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетном листке работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период (приложение № 4)

23) Заработка плата перечисляется на указанный работником счет в банке дважды - 10-го и 25-го числа каждого месяца. Изменение банка, через который работники Организации получают заработную плату, производится с согласия и личного заявления каждого работника Организации.

24) Работодатель обязуется сохранять место работы (должностей) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с законодательством.

25) Профсоюзная организация обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Содействие занятости, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников

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

6.2. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе работодателя 10% и более человек в течение 90 календарных дней.

6.4. 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 штата, 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 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Организации (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 (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.5. Стороны договорились:

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

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

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

6.6. Стороны подтверждают:

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

2) Повышение квалификации работников осуществляется не реже 1-го раза в 3 года за счет средств Организации.

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

- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 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, воспитывающие детей до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

– другие лица, воспитывающие детей до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);

– председатели первичных профсоюзных организаций;

– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

– 6.7. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

– 6.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

– 6.9. Работодатель по согласованию с профкомом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

7. Аттестация педагогических работников

7.1. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 21.07.2014; далее — Федеральный закон № 273-ФЗ) педагогические работники проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности и в целях установления им квалификационной категории. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 утвержден Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Порядок), который определяет общие требования к проведению аттестации, а также особенности ее проведения для целей подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности и для целей установления педагогическому работнику квалификационной категории.

Действие Порядка распространяется на проведение аттестации педагогических работников, замещающих должности, указанные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей руководителей и педагогических работников образовательных организаций (утв.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»), том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором (эффективным контрактом) (абзац 2 п.1 раздела 1 Порядка).

Согласно п. 3 раздела 1 Порядка основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических

работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Основные принципы Проведения аттестации: коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации (п. 4, раздел I Порядка).

Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности является обязательной и проводится, за некоторым исключением, каждые пять лет, а аттестация в целях установления педагогическому работнику квалификационной категории проводится по желанию работника (чч. 1–2 ст. 49 Федерального закона № 273, п. 5 раздела II и п. 24 раздела III Порядка).

7.2. В целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестацию не проходят педагогические работники (п. 22 раздела II Порядка):

- имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Учреждении;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

7.3. Квалификационная категория присваивается сроком на 5 лет и продлению не подлежит.

7.2. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска.

7.2. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

7.3. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств Организации, направляемых на оплату труда (табл. 1)

Таблица1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-логопед	Воспитатель
Воспитатель	Руководитель по физической культуре ,воспитатель(осетинский язык)
Педагог - психолог	Воспитатель

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Федеральным законом РФ "Об образовании в Российской Федерации", N 273-ФЗ;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию.

7.5. 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 Организации:

- письменно уведомляет работника Организации 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 Организации с учетом мотивированного мнения профкома.

5) Профком Организации может делегировать представителю Республиканского комитета Профсоюза полномочия представлять законные интересы педагогического работника Организации(члена Профсоюза) при его аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, в случае возникновения основания для увольнения работника.

6) По истечении срока действия высшей или первой квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей или первой квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

7) 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 (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

8. Условия, охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами обязуется:

1) Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

2) Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

3) Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ, или ввести должность специалиста по охране труда в образовательной организации с численностью работников свыше 50 человек, либо возложить на работника организации, прошедшего соответствующие обучение и, либо привлечь специалистов

оказывающих услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

4) Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управление охраной труда в образовательной организации.

5) Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6) В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7) Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8) Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

9) Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

10) Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

11) Организует проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с законом РФ №426 от 28.12.2013г.

12) 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 №).

13) За счет средств организации обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (приложение №). Приложение к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н.

14) Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

15) Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном **законодательством** в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с статьей 185.1 ТК РФ.

16) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников организации.

17) Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

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

19) Принимает меры по своевременному обучению работников организации по охране труда.

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

20) Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

21) Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

22) Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

23) Предоставляет информацию и документы о соблюдении требований охраны труда, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

24) Принимает необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

25) Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

26) Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззаражающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

27) Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

28) Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

29) Проводить своевременное расследования и учет несчастных случаев, а также и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

30) 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 в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы;

31) Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда. Рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

32) Предоставляет сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устраниению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

33) Осуществляет постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

34) Незамедлительно выполняет требования органов Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

35) Рассматривает на паритетных началах совместно с профкомом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

36) Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

1) Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

2) Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

3) Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4) Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

5) Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

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

7) Осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

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 организации.

9) Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении

законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10) Контролировать целевое расходование средств работодателем на охрану труда работников.

9. 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) 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.

2) Работники Организации освобождаются от платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении в соответствии с Положением АМС г.Владикавказа «О порядке установления платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за предоставленные услуги по присмотру и уходу за детьми в ДОУ г. Владикавказа, реализующих программы дошкольного образования»

3) 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.

9.3. Стороны договорились:

1) Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения лекарственных препаратов из профсоюзного бюджета.

2) Организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников Учреждения на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Организации и членов их семей.

9.4. Работодатель обязуется:

Производить увольнение 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.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой и культурно – массовой работы среди работников Организации.

10. Дополнительные гарантии молодежи

10.1. Стороны:

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

2) Способствуют созданию в Организации клуба молодых педагогов.

3) Практикуют институт наставничества. **Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с действующим Положением о Порядке установления выплат стимулирующего характера работников .**

Профком:

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 Организации и профсоюзной организации.

5) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.3. Работодатель:

1) Устанавливает надбавку из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации к заработной молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания Учреждений высшего или среднего профессионального образования за фактическую нагрузку в течение двух лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника Учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение двух лет.

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 в соответствии с нормативно-правовыми актами организации, АМС г.Владикавказа РСО-Алания и законами РФ.

11. Гарантии деятельности Профсоюза

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель обязуется:

1) Включать по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления Организацией.

2) Безвозмездно предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

3) Способствовать:

– осуществлению правовыми и техническими инспекторами Рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в Организации в

соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

– посещению Организации представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

4) Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, 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 расчётного счета Организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Организации.

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

1) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников (участие в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

2) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с [п.2.3](#) или [5ч.1](#) ст.81 ТК РФ руководителя (его заместителя) профкома, не освобожденных 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, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профкома, не допускается в течение

двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации 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 Организации и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

- председателю и членам профкома устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда оплаты труда за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий 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 профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Стороны договорились:

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

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией, ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

12.1.3. Соблюдают, установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с **17.05.2021г. по 17.05.2024г.**

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

13.4 Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора

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

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников Учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации **Затеречного района г. Владикавказа.**