

###### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**детский сад №6 «Ручеек» с Карман –Синдзикау**

**на 2022 - 2025 г.**

**Принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ**

**детский сад № 6 « Ручеек» с.Карман –Синдзикау «10» 112022г. (протокол № 3\_)**

**От работодателя: От работников:**

**Заведующий МБДОУ Председатель первичной**

 **детский сад№6 «Ручеек» профсоюзнойорганизации**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Э.С.Касаева./ \_\_\_\_\_\_\_\_\_/А.Г.Царакова /**

**«\_10\_\_»\_ноября 2022 г. «\_10\_»ноября 2022г.**

**М.П.**

**Коллективныйдоговорпрошелуведомительнуюрегистрациюв**

**(наименование органа)**

**« » 2022г.**

**Регистрационный№ от« » 2022г.**

**(должность,Ф.И.О.**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел1. Общие положения

Раздел2.Праваиобязанностисторон Раздел 3. Трудовые отношения

Раздел4.Оплатаинормированиетруда Раздел5.Рабочеевремяивремяотдыха Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел7.Профессиональнаяподготовкаиповышениеквалификации Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их занятости Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Раздел10.Праваигарантиидеятельностипрофсоюзных органов

Раздел11.Контрользареализациейколлективногодоговора.Ответственностьсторон

ПЕРЕЧЕНЬПРИЛОЖЕНИЙ ККОЛЛЕКТИВНОМУДОГОВОРУ

1. Правилавнутреннеготрудовогораспорядкадляработниковучреждения.
2. Положениеобоплатетрудаработниковучреждения.
3. Положениеопремированиииоказанииматериальнойпомощиработникамучреждения.
4. Положениеораспределениистимулирующейчастифондаоплатытрудаработников учреждения.
5. Положение о рабочей группе по распределению и назначению стимулирующей частифонда оплаты труда работников учреждения.
6. Положениеопредоставлениипедагогическимработникамучреждениядлительного отпуска сроком до одного года.
7. Положениеоперсональныхданных работниковучреждения.
8. Переченьпрофессийиработ,припоступлениинакоторыеработникдолженпройти предварительный медицинский осмотр.
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях.
10. Перечень профессий и должностей работников для обеспечения бесплатной спец.одеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.
12. Переченьпрофессий и должностейработниковс ненормированным рабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска в календарных днях.
13. Графикрабочеговремениработниковучреждения.
14. Формарасчетноголистка.
15. Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.
	1. ОБЩИЕПОЛОЖЕНИЯ
	2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Республика Северная Осетия -Алания (далее - Соглашение) и иными нормативно- правовымиактами,содержащиминормытрудовогоправаиотраслевогозаконодательства, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников муниципального бюджетного дошкольногообразовательного учреждения детского сада № 6 «Ручеек» с.Карман-Синдзикау (далее – учреждение).
	3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.
	4. Сторонамиколлективногодоговораявляются:
* работодатель в лице его представителя – заведующего учреждения Э.С.Касаевой, именуемый в дальнейшем «работодатель»;
* работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзнойорганизацииработниковМБДОУдетскогосада№6«Ручеек»,именуемыйвдальнейшем профсоюзныйкомитетвлицепредседателя первичной профсоюзной организации А.Г. Цараковой.
* работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномочившие профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

* 1. Действиеколлективногодоговорараспространяетсянавсехработниковучреждения.
	2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
	3. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересовработодателя иработников, защитыэкономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.
	4. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.
	5. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.
	6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своедействие в течение всегосрока реорганизации. При реорганизации учреждения права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор. При сменеформысобственностиучрежденияколлективныйдоговорсохраняетсвоедействиев течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
	7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленномТК РФ.
	8. Принятые изменения и дополнения оформляются вписьменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.
	9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.
	11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
	12. Коллективный договор действует3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
	13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками учреждения и через профсоюзный комитет:
* согласованиеспрофсоюзнымкомитетом;
* учетмненияпрофсоюзногокомитета;
* консультациисработодателемповопросампринятиялокальныхнормативныхактов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников учреждения, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТКРФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективным договором;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участиевразработкеипринятииколлективногодоговора;
* другиеформы.
	1. ПРАВАИ ОБЯЗАННОСТИСТОРОН
	2. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организации и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.
	3. Работникиобязуются:
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
* соблюдатьтрудовуюдисциплину;
* соблюдатьинструкциюпоохранежизнииздоровьядетей;
* соблюдатьтребованияпоохранетрудаиобеспечениебезопасноститруда;
* бережноотноситьсякимуществуучреждения;
* незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.
	1. Работодательобязуется:
* соблюдать законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* обеспечивать работников учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
* обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
* обеспечивать работников учреждения средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам учреждения заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* вестиколлективныепереговорывпорядке,установленномТКРФ;
* принимать решения об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в уставучреждения всвязис изменениемтипа учреждения,наобщемсобранииработников;
* осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа учреждения;
* включать в обязательном порядке председателя профсоюзного комитета в состав наблюдательного совета в случае изменения типа учреждения на автономное;
* предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
* своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
* учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ развития учреждения;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников учреждения в управлении учреждением;
* обеспечивать бытовые нужды работников учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлятьобязательноестрахованиеработниковучреждения;
* возмещать вред, причиненный работникам учреждения, в связи с исполнением ими трудовыхобязанностей,атакжекомпенсироватьморальныйвредвпорядкеинаусловиях, установленных законодательством РФ;
* оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также профсоюзному комитету для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;
* ежемесячно и бесплатно перечислятьна счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников учреждения при наличии их письменных заявлений.
	1. Профсоюзныйкомитетобязуется:
* обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
* оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
* способствовать устойчивой деятельности учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников учреждения;
* содействоватьпредотвращениюсоциальнойнапряженностивтрудовомколлективе;
* вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития учреждения;
* добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
* предлагать меры по социально-экономической защите работников учреждения, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения оперенесениисроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросамзаключениятрудовыхдоговоров,рабочеговремениивремениотдыха,оплаты

труда,гарантий,компенсаций,льготипреимуществ,атакжеподругимтрудовымисоциально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

* осуществлятьчерезуполномоченныхлицпоохранетрудаконтрользасоблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;
* осуществлятьподготовку,переподготовкуиповышениеквалификациипрофсоюзных кадров учреждения;
* проводитькультурно-массовые,спортивныеиоздоровительныемероприятиясредиработников учреждения и членов их семей;
* содействоватьповышениюуровняжизничленовПрофсоюза.
	1. ТРУДОВЫЕОТНОШЕНИЯ
	2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством РФ.
	3. Трудовой договор заключается с работником учреждения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работникомучреждения. Один экземпляр трудового договора передается работнику учреждения, другой хранится у работодателя. Получение работником учреждения экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника учреждения на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Всоответствиис ч.1ст.57ТКРФтрудовойдоговорсодержитполнуюинформацию о сторонах трудового договора.

* 1. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
	2. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника учреждения.
	3. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профсоюзным комитетом разрабатывается Положение о персональных данныхработников учреждения (Приложение № 7).
	4. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более пяти лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.
	5. Срочныйтрудовойдоговорможет заключаться:
* навремяисполненияобязанностейотсутствующегоработникаучреждения,закоторымв соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
* навремявыполнениявременных(додвухмесяцев)работ;
* для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
* для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
* с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.
	1. Посоглашениюсторонсрочныйтрудовойдоговорможет заключаться:
* с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
* для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения их последствий и других чрезвычайных обстоятельств;
* сруководителями,заместителямируководителейиглавнымибухгалтерамиорганизаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
* слицами,обучающимисяпоочнойформеобучения;
* слицами,поступающиминаработупосовместительству;
* вдругихслучаях,предусмотренныхТКРФилиинымиФедеральнымизаконами.
	1. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам учреждения, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.
	2. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать – 3 месяцев.
	3. Испытаниеприприеменаработунеустанавливаетсядля:
* лиц,избранныхпоконкурсуназамещениесоответствующейдолжности,проведенномув порядке,установленномтрудовымзаконодательствомииныминормативнымиправовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* беременныхженщиниженщин,имеющихдетейввозрастедополуторалет;
* лиц, имеющих среднее и высшее профессиональное образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц,заключающихтрудовойдоговорнасрокдодвухмесяцев.

Крометого,испытаниеприприеменаработунеустанавливается для:

* многодетныхматерей(отцов);
* бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2-х лет после увольнения.
	1. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТКРФ,в томчислережимипродолжительностьрабочеговремени,льготыи компенсации и др.

Условия трудового договора могутбыть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

* 1. Об изменении обязательных условий трудового договора работник учреждения должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

* 1. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
	2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника учреждения, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Соглашением по охране труда, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.
	3. Работодатель не привлекает работника учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.
	4. С письменного согласия работника учреждения при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).
	5. Прекращение трудового договора с работником учреждения может производиться только по основаниям, предусмотренным Федеральным законодательством (ст.77 ТК РФ).
	6. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условийтрудового договора) работнику учреждения выплачивается выходное пособие в размерене менее среднего месячного заработка.
	7. ОПЛАТАИНОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
	8. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего: устанавливают минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением об оплате труда, утвержденным приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

Формируютсистемуоплатытрудаработниковучреждениясучетом:

* обеспечениязависимостизаработнойплатыработникаучрежденияотегоквалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядкеопределенияучебнойнагрузкипедагогическихработников»; Приказа Министерства образования СК от 25.12.2014. № 1436 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений»;
* обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
* обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
* аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством РФ;
* мненияпрофсоюзногокомитета.

Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого, муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

**Формирование фонда оплаты труда**

- Фонд оплаты труда работников Организации на год формируется в соответствии с её штатным расписанием, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджетов всех уровней, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Организации.

-Штатное расписание включает в себя должности работников данной Организации и утверждается руководителем Организации. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

-Фонд оплаты труда работников Организации включает в себя базовую и стимулирующую части.

1) Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

базовые оклады (ставки);

выплаты компенсационного характера.

 2) Базовые оклады (ставки) работникам Организаций устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями (далее – компенсация: в размере 100 рублей )

Базовый оклад (ставка) педагогических работников определяется по формуле:

Об = Обп+ К, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К – компенсация.

- Выплаты компенсационного характера, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

- Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем Организации, а руководителю Организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель). Конкретный размер выплаты определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

- За замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

Дз= (Об + Нк )/ 72 х Чф, где:

Дз– размер доплаты за замещение временно отсутствующего врспитателя(работника);

Об – базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию.

- за замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

Дз= (Об + Нк )/Чпр х Чф, где:

Дз– размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию.

Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк - 2 000 рублей;

 для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк - 4 000 рублей;

Чпр– норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

4) за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

Дз= Об /Чпр х Чф, где:

Дз– размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Чпр– норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф – фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

- за сверхурочную работу выплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер выплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

- за преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах (группах) – 1 100 рублей;

- за работу в группах, отделениях для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательной Организации.

- Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с требованиями настоящего Положения, локальными актами Организаций с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и включает в себя:

 Выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

молодым специалистам из числа педагогических работников со стажем работы менее двух лет;

педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования».

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

Выплатазаинтенсивность и высокие результаты работы (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организации на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Организации) за соответствующий период.

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

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

Выплата за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается в следующих случаях и размерах:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» –
1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1 000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского – 1 000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» – 500 рублей.

За другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Организации, а педагогических работников образовательной Организации – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим (научно-педагогическим) работникам устанавливается в следующих размерах:

от 10 до 15 лет – 10 % от базового оклада (ставки);

свыше 15 лет – 13 % от базового оклада (ставки).

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление выплаты. Последующее изменение размера выплаты производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается приказом руководителя Организации в процентах к базовому окладу (ставке) работника без учета иных выплат.

При установлении выплаты педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы на основании документов, подтверждающих периоды работы в Организации (трудовые книжки).

Выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 35 лет устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

от 1 года до 5 лет – 5 % от базового оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 7 % от базового оклада (ставки).

Выплата устанавливается приказом руководителя Организации без учета иных выплат.

В случае, наступления у молодого педагогического работника стажа работы 10 лет до достижения им возраста 35 лет, указанная выплата прекращается и ему назначается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим Положением.

По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников Организации может быть выплачена премия. При премировании работников учитываются:

результаты государственной итоговой аттестации;

результативность участия в командных соревнованиях (Президентские спортивные игры, Президентские состязания);

эффективность профилактической работы по предупреждению правонарушений;

результативность участия в региональных конкурсах и чемпионатах;

объективность оценки качества образования;

высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

результативность участия в конкурсах предпрофессионального мастерства (по перечню Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания-Алания);

высокие результаты внешних мониторингов;

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются положением о выплате премий в Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей.

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

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на два года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Педагогическим работникам, задействованным в реализации регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования», ежемесячно производятся выплаты в размере 1100 рублей.

Размеры выплат, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

 **Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера**

Оплата труда руководителя Организации производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Организации и Учредителем. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

 Оплата труда заместителей руководителя Организации и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Организации и вышеперечисленными работниками, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

 Заработная плата руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя базовые оклады (ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 Базовый оклад (ставка) руководителя Организации устанавливается приказом Учредителя в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем Организации, и составляет от 1 до 2,5 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются объемные показатели, утвержденные приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Организации, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Организации, на штатную численность основного персонала Организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается приказом Учредителя с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Организации. Перечень целевых показателей эффективности работы Организации утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.

 Выплата руководителю Организации за эффективную работу по внебюджетной деятельности устанавливается приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлеченных средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчетным, за счет средств, полученных Организацией от приносящей доход деятельности.

При увольнении руководителя Организации, назначенная выплата производится в полном объеме.

 Руководителю Организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании учитываются:

выполнение более 50% республиканских показателей эффективности деятельности Организации, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания;

организация системы дополнительного образования детей, в том числе с привлечением специалистов организаций дополнительного образования не менее 50 %;

обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья);

результативность участия в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс;

результаты государственной итоговой аттестации;

высокий процент посещаемости в дошкольных группах;

Премия выплачивается в соответствии с приказом Учредителя.

 Преподавательская и иная работа руководителя в Организации, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Учредителя и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя Организации устанавливаются приказом руководителя Организации на 10-20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Организации. Базовый оклад (ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Организации на 20-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Организации.

 Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Организации в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Организации.

Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положениемоб оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 2), Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам (Приложение № 3).

Превышениеколичествавоспитанниковкомпенсируетсяпедагогическомуработнику учрежденияустановлениемдоплаты,какэтопредусмотреноприрасширениизон

обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

С письменного согласия работника учреждения допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиком рабочего времени работников учреждения, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) воспитанников). Переработка рабочего времени являетсясверхурочной работой, котораяоплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

* заработнаяплатавучреждениивыплачиваетсянережечемкаждыедвенедели,непозже 11 и26 числа текущего месяца;
* размер заработной платы за первую половину месяцаустанавливается не ниже половины причитающейся работникуставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника учреждения может быть установлен иной размер заработной платы, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы производится в денежной форме, перечисляетсяпо письменному заявлению работника учреждения на расчетный счет в банке (зарплатная карта).

При выплате заработной платы работнику учреждения выдается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и основанийпроизведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Приложение № 14).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника учреждения (ст.157 ТК РФ).

При направлении работодателем работника учреждения на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

Стороныдоговорились:

* не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам учреждения, снижения размеров индексации заработной платы;
* в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам учреждения заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ;
* принимать предупреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;
* прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихсяпорядка установления и размеров оплаты труда;
* для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения,оценкиэффективности,результативностиикачествавыполняемыхработв учреждении под председательством работодателя создать рабочую группу по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников по подведению итогов оценки эффективности труда работников учреждения в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета (Приложение № 5);
* в целях повышения социального статуса и мотивации труда работников учреждения производить увеличение фонда оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

4.2. При оплате труда педагогическим работникам стороны учитывают имеющуюся квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическому работнику в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

* приработевдолжности,покоторойустановленаквалификационнаякатегория;
* при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
* привыполнениипедагогическойработынаразныхдолжностях,покоторымсовпадают

должностныеобязанности,учебныепрограммы.

4.3.В случаях, когда система оплаты труда работника учреждения предусматривает увеличение размера оклада,должностногооклада,ставкизаработнойплаты,установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

* при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
* при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника учреждения права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4.Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством.

Компенсационные выплаты для работников учреждения по указанным основаниям производятсяв размерах, установленных порезультатамспециальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками ( 4%) установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

 4.5.Присовмещениипрофессий(должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основнойработы производятсякомпенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностнымокладам) в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Конкретный размер компенсационных выплатработнику учреждения определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

 4.6.Оплата труда работников учреждения в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (частиоклада(должностногооклада),рассчитанногозачасработы)закаждыйчасработы.

 4.7.Работнику учреждения, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника учреждения определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником учреждения.

 4.8.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Положении об оплате труда работников учреждения.

4.9.Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положениемоб оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 2), Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам (Приложение № 3).

4.10.Превышениеколичествавоспитанниковкомпенсируетсяпедагогическомуработнику учрежденияустановлениемдоплаты,какэтопредусмотреноприрасширениизон

обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

4.11.С письменного согласия работника учреждения допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиком рабочего времени работников учреждения, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) воспитанников). Переработка рабочего времени являетсясверхурочной работой, котораяоплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12.Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

* заработнаяплатавучреждениивыплачиваетсянережечемкаждыедвенедели,непозже 11 и26 числа текущего месяца;
* размер заработной платы за первую половину месяцаустанавливается не ниже половины причитающейся работникуставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника учреждения может быть установлен иной размер заработной платы, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы производится в денежной форме, перечисляетсяпо письменному заявлению работника учреждения на расчетный счет в банке (зарплатная карта).

При выплате заработной платы работнику учреждения выдается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и основанийпроизведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Приложение № 14).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник учреждения, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.**В период приостановления работы за работником сохраняется средней заработок.**

Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника учреждения (ст.157 ТК РФ).

При направлении работодателем работника учреждения на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.13.Стороныдоговорились:

* не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам учреждения, снижения размеров индексации заработной платы;
* в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам учреждения заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ;
* принимать предупреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;
* прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихсяпорядка установления и размеров оплаты труда;
* для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения,оценкиэффективности,результативностиикачествавыполняемыхработв

учреждении под председательством работодателя создать рабочую группу по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников по подведению итогов оценки эффективности труда работников учреждения в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета (Приложение № 5);

* в целях повышения социального статуса и мотивации труда работников учреждения производить увеличение фонда оплаты труда учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.
	1. РАБОЧЕЕВРЕМЯИВРЕМЯ ОТДЫХА
	2. Рабочее время работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями работников, графиком рабочего времени работников учреждения.
		1. Для работников из числа административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и технического персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.
		2. Вучреждениидляпедагогическихработниковустанавливаетсяпятидневнаярабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени:

–воспитатели,старшийвоспитательнеболее36часоввнеделюзаставкузаработной платы;

* музыкальныйруководитель–24часавнеделюзаставкузаработнойплаты;
* инструкторпофизическойкультуре–14 часоввнеделюзаставкузаработной.
	1. На работах, где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязанобеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.2.1.Перерывыдляотдыха ипитанияпредоставлятьработникамс13:00до13:30.

* 1. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
* посоглашениюмеждуработникомиработодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14лет (ребенка-инвалида до 18лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
	1. 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 приказу работодателя.
	2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18лет,инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

* 1. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 2).
	2. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
	3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов (ст.372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

* 1. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
	2. Приувольненииработникавыплачиваетсякомпенсациязанеиспользованныйотпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
	3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 12).

* 1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ). Переченьработников указанной категории является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 9).
	2. Приналичиифинансовыхсредств,атакжевозможностейобеспеченияработой,часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника можетбыть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
	3. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
	4. Работодательобязуется:

Предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* прирожденииребенкавсемье–до3календарныхдней;
* всвязиспереездомнановоеместожительства-до3календарныхдней;
* дляпроводовдетейвармию–до3календарныхдней;
* вслучаесвадьбыработника(детейработника)–до3календарныхдней;
* напохороныблизкихродственников–3календарныхдня;
* родителям, супругам военнослужащих, погибших при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 5 календарных дней;
* родителям,имеющимдетейшкольноговозраста–1день-1сентября.

5.16. Работодатель **обязуется**предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

* *работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14* ***календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);***
* ***работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);***
* ***одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);***
* ***отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ);***
* ***работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);***
* ***родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);***
* ***работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);***
* ***работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).***
* ***в связи с переездом на новое место жительство – 3 календарных дня;***
* ***при бракосочетании детей – 1 календарный день;***
* ***для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;***
* ***неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;***

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

* с учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпусказа счетимеющихся собственныхсредств,которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.17 Предоставлять педагогическим работникам учреждения через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных законодательством РФ, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором (Приложение № 6).

* 1. УСЛОВИЯИ ОХРАНА ТРУДА
	2. Работодатель и профсоюзный комитет совместно на начало календарного года разрабатывают и утверждают «Соглашение по охране труда» в учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 15).
	3. С целью улучшения условий труда в учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:
		1. Работодатель:
* обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ);
* разрабатываетсистемууправленияохранойтрудавучреждении;
* формирует в учреждении фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (ст.226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в «Соглашении по охране труда»;
* выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и неменее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в «Соглашении по охране труда»;
* вводит должность специалиста по охране труда в учреждении при количестве работников более 50 человек (ст.217 ТК РФ);
* создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета (ст.218 ТК РФ);
* использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
* привлекает представителей профсоюзного комитета к участию в комиссиях по приёмке учреждения к новому учебному году;
* принимает меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда за организацию и проведение работы в учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда;
* проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации проведения инструктажей и других материалов засчет средств учреждения;

* обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 10,11);
* обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальнойзащиты,спецодеждыиобувизасчетсредствучреждения(ст.221ТКРФ);
* обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями Федерального законодательства;
* сохраняетместоработы(должность)исреднийзаработок заработникамиучреждения 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);
* в случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
* обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* организуетпроведениеспециальнойоценкиусловийтрудасогласноФЗот28.12.2013г.

№426«ФедеральныйЗаконоспециальнойоценкеусловий труда»;

* разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ);
* обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
* осуществляет совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и требований охраны труда, выполнением «Соглашения по охране труда»;
* представляетвпрофсоюзныйкомитетписьменныйотчетоб исполнении«Соглашенияпо охране труда» за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта;
* оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием требований охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению;
* обеспечиваетпрохождениебесплатныхобязательныхпредварительныхипериодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
	+ 1. Профсоюзныйкомитет:
* осуществляетобщественныйконтрольпозащитеправчленовПрофсоюза учрежденияпо охране труда;
* предлагает создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
* участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
* оказывает консультативную помощь членам профсоюзного комитета по вопросам охраны труда;
* принимаетучастиеврасследованиитяжелых,групповыхинесчастныхслучаевсосмертельным исходом;
* организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения и членов их семей.
	1. Работодатель и комиссия по охране труда отчитываются два раза в год на заседаниипрофсоюзного комитета о выполнении «Соглашения по охране труда».
	2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯПОДГОТОВКАИПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
	3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.
	4. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1раз в 3года (подпункт 2 п.5 ст.47 ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).
	5. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
	6. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст.173-177, 187 ТК РФ).

Работодательпредоставляетгарантииикомпенсации,предусмотренныест.173-177,

187 ТК РФ работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня при направлении их для получения второго образования.

* 1. Аттестацияпедагогическихработниковпроводитсяподвумнаправлениям:
* подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
* установление соответствияуровняквалификациитребованиям,предъявляемымкпервой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).
	1. Аттестациинеподлежат:
* педагогическиеработники,проработавшиевзанимаемойдолжностименеедвух лет;
* беременныеженщины;
* женщины,находящиесявотпускепобеременностииродам;
* педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
* педагогическиеработники,находящиесявдлительномотпускесрокомдоодного года;
* отсутствовавшиенарабочемместеболеечетырехмесяцевподрядвсвязис заболеванием.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренныхпоследним подпунктом, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

* 1. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:
* наличия государственных наград,полученных за достижения в педагогической деятельности;
* наличияучёнойстепени кандидатаидоктора наук;
* победывконкурсепрофессиональногомастерства(последние3года);
* полученияотраслевыхзнаковотличиязапоследние5лет.
	1. Пописьменномузаявлениюработникавслучаяхеговременнойнетрудоспособностив период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.
	2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.
	3. Увольнениеработника,признанногопорезультатаматтестациинесоответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.
	4. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категориинезависимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.
	5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:
* длительнойнетрудоспособности;
* нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
* еслиработникбылпризванврядыРоссийскойАрмии;
* иныхпериодов,препятствующихреализацииправаработниковнааттестацию.
	1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.
	2. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемойдолжностина работника,являющегося членомПрофсоюза,подается с учетом мнения профсоюзного комитета.
	3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕРАБОТНИКОВ ИСОДЕЙСТВИЕИХЗАНЯТОСТИ
	4. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:
* обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
* оказыватьпомощьмолодымпедагогамвпрофессиональнойисоциальнойадаптации;
* содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
* совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнениесчитаетсямассовымвследующихслучаях:

* ликвидацииучреждения;
* сокращениячисленностиилиштатаработниковучреждениявколичестве:
* 10работниковиболеевтечение30дней;
* 10%работниковиболеевтечение60календарныхдней.
	1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, согласно настоящего коллективного договора имеют также:
* лица,проработавшиевобразовательномучреждениисвыше10лет,
* награжденныеотраслевымиигосударственныминаградами;
* работникипредпенсионноговозраста(за2годадотрудовойпенсиипостарости);
* неосвобожденныйпредседательпервичнойпрофсоюзнойорганизации;
* молодыеспециалисты,имеющиетрудовойстажменееодногогода;
* работники,имеющиедетейввозрастедо18лет.
	1. 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 возникновении вакансий в течение 5 дней.
	2. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.
	3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлятьсвободное отработывремя неменее 6часоввнеделюдля самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
	4. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет 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 (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

* 1. Увольнение членов профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).
	2. Работодательобязуется:
* обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодательобязуется предоставлятьработнику другую подходящую работу, при наличии его согласия, с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
* проводить с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
* обеспечиватьгарантииикомпенсациивысвобождаемымработникам;
* сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата,наулучшениежилья(жилищныхусловий)попрежнемуместуработы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не болеечем на один год;
* эффективноиспользоватькадровыересурсы.
	1. СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИ,ЛЬГОТЫ,КОМПЕНСАЦИИ
	2. Стороныдоговорилисьосуществлятьмерыпореализацииирасширениюльготи гарантий работников учреждения.
	3. Работникамучрежденияпредоставляютсягарантииикомпенсациивпорядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

* 1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональнымзаболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.
	2. Работодательобязуется:
* выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию;
* при увольнении работников в связи с выходом на пенсию по старости выплачивать единовременное пособие при стаже работы в учреждении:
* до10лет–вразмере1должностногооклада;
* свыше10лет–вразмере2-хдолжностныхокладов;
* свыше20лет–вразмере2-хдолжностныхокладов;
* свыше30лет–вразмере2-хдолжностныхокладов;
* осуществлять единовременную выплату в размере 2-х должностных окладов всем работникам учреждения не реже одного раза в год при наличии экономии фонда оплаты труда;
* выплачиватьденежное пособие вразмере 1 должностного оклада на погребение вслучае смерти работника учреждения;
* установить ежемесячно доплату молодым специалистам учреждения в течение первых трёх лет работы в размере 1000 рублей;
* ежегодно выплачивать ко Дню работника дошкольного образования всем работникам учреждения премию в размере 0,5 должностных окладов;
* при уходе в очередной отпуск всем работникам учреждения выделять материальную помощь в размере 0,5 должностных окладов при наличии экономии фонда заработной платы.
	1. Профсоюзныйкомитетобязуется:
* выделятьсредстваизпрофсоюзногобюджетадлярешениясоциальныхвопросов;
* способствовать восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно- курортных лечебных учреждениях, в спортивно-оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы. Совместно с комиссией по социальному страхованию контролировать правильность выдачи и оформления листков нетрудоспособности, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком.
	1. ПРАВАИГАРАНТИИДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ
	2. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, ФЗ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
	3. Стороныдоговорилисьотом, что:
* работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
* не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав исвобод,принуждение,увольнениеилиинаяформавоздействиявотношениилюбого

работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;

* увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета;
* председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по основаниям, предусмотренным п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);
* членыпрофсоюзногокомитетавключаютсявсоставкомиссийучреждения;
* стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.
	1. Работодатель:
* соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;
* включает по уполномочию работников представителей профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления учреждением;
* принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
* предоставляет профсоюзному комитету безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованиемдля проведения собраний, заседаний, хранения документации,проведения оздоровительной, культурно - массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и Интернет), оргтехникой, транспортом; обеспечивать охрану иуборку выделяемых помещений; создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст.377 ТК РФ);
* содействует профсоюзному комитету в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
* способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;
* освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюзного комитета до 14 дней в году и членов профсоюзного комитета до 7 дней в году на время участия вкачестве делегатовсозываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия вработевыборныхоргановПрофсоюза,проводимыхимсеминарах,совещанияхи других мероприятиях;
* обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
* предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
	1. Взаимодействие работодателя и профсоюзного комитета осуществляется посредством:
* учетамненияпрофсоюзногокомитета(ст.372ТКРФ);
* учетамотивированногомненияпрофсоюзногокомитета(ст.373ТКРФ)
	+ 1. Сучетоммненияпрофсоюзногокомитета производится:
* принятиеПравилвнутреннеготрудовогораспорядка(ст.190ТКРФ);
* созданиекомиссиипоохранетруда(ст.218ТКРФ);
* утверждениеграфикаотпусковнаочереднойкалендарныйгод(ст.123ТКРФ);
* установление,изменениесистемыоплатытруда(ст.135ТКРФ);
* установлениесроковвыплатызаработнойплатыработникам(ст.136ТКРФ);
* привлечениеработниковксверхурочнымработам(ст.99ТКРФ);
* привлечениеработниковкработеввыходныеипраздничныедни(ст.113ТКРФ);
* установлениеочередностипредоставленияотпусков(ст.123ТКРФ);
* утверждениеформырасчетноголистка(ст.136ТКРФ)(Приложение№14);
* определениеформпрофессиональнойподготовки,переподготовкииповышенияквалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
* установлениепорядкапроведенияаттестацииработников(ч.2ст.81ТКРФ);
* определение сроков специальной оценки условий труда, разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
* установлениеперечняпрофессийидолжностейработниковсненормированнымрабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска в календарных днях (ст.101 ТК РФ) (Приложение № 12);
* установление перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпускав календарных днях (ст.116 ТК РФ) (Приложение № 9);
* установление размера повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);
* размерыповышениязаработнойплатывночноевремя(ст.154ТКРФ);
* распределениепремиальныхвыплат,использованиеэкономиифондаоплатытруда;
* утверждениедолжностныхобязанностейработников;
* применениеи снятие дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора работникам, являющимися членами профсоюза до истечения 1года со дня егоприменения (ст.193, 194 ТК РФ);
* массовыеувольненияработников(ст.180ТКРФ).
	+ 1. Сучетоммотивированногомненияпрофсоюзногокомитета производится:
* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
* по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменением обязательных условий трудового договора (уменьшение размераоплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профсоюза, председателя профсоюзного комитета учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности») (ст.82, 374 ТК РФ);
* сокращениечисленностиилиштатаработниковучреждения;
* не соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
* неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.
	1. Гарантиинеосвобожденнымотосновнойработыпрофсоюзнымработникам:
* председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере не менее 25% должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (ст.377 ТК РФ);
* члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда, в совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и учреждения на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Отраслевым соглашением, Соглашением по охране труда, настоящим коллективным договором.
	1. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда (ст.219 ТК РФ).
	2. КОНТРОЛЬЗАРЕАЛИЗАЦИЕЙКОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН
	3. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
	4. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 5 человек с равным представительством от работодателя и профсоюзного комитета.

Заседаниякомиссиипроводятсянереже2разв год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте учреждения.

* 1. Со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план работы профсоюзного комитета на очередной календарный год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

План мероприятий оформляется приложением к настоящему коллективному договору и является его неотъемлемой частью.

Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются приказом заведующего учреждения.

* 1. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется толькопопредставлениюкомиссиииутверждаетсясовместнымрешениемработодателяи профсоюзного комитета.
	2. В порядке контроля за реализацией коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений (Приложений) настоящего коллективного договора.
	3. При возникновении споров, связанных с применением коллективного договора, работники учреждения вправе обратиться в профсоюзный комитет для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

* 1. Лица,нарушившиепорядокведенияпереговоров,непредоставившиедругойстороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.
	2. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

* 1. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.
	2. Переговорыпозаключениюновогоколлективногодоговорадолжныбытьначатыза 3месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.
	3. Настоящийколлективныйдоговорзаключенсрокомна3года.