

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

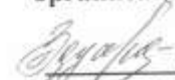
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №5 «Улыбка» г.Дигор
Дигорского района РСО-Алания
на 2022 - 2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ
детский сад № 5 «Улыбка» г.Дигора «8» 11.2022г. (протокол № 2)

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
детский сад №5 «Улыбка»


/ А.Д. Газалова/
« 8 » ноября 2022 г.
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной
организации

 / О.Э. Гулунова /
« 8 » ноября 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Министерства труда, занятости социального развития РСО-Алания
(наименование органа)

« ____ » _____ 2022г.

Регистрационный № 5387 от « 10 » 11 2022г.

Министерство труда
и социального развития
(должность, Ф.И.О.)
Республики
Северная Осетия-Алания

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Права и обязанности
сторон

Раздел 3. Трудовые отношения

Раздел 4. Оплата и нормирование
труда

Раздел 5. Рабочее время и время
отдыха

Раздел 6. Условия и охрана труда

Раздел 7. Профессиональная подготовка и повышение
квалификации Раздел

8. Высвобождение работников и содействие их занятости

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Раздел 10. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов

Раздел 11. Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность
сторон

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.
5. Положение о рабочей группе по распределению и назначению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.
6. Положение о предоставлении педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года.
7. Положение о персональных данных работников учреждения.
8. Перечень профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти 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. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска в календарных днях.
13. График рабочего времени работников учреждения.
14. Форма расчетного листка.

15. Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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- правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Улыбка» г.Дигора » (далее – учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего учреждения Газалова А.Л. , именуемый в дальнейшем «работодатель»;

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников МБДОУ детского сада № 5 «Улыбка», именуемый в дальнейшем профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации О.Э.Гулунова

- 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.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических 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.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и

выполнения условий.

1.9. 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 свое действие в течение всего срока 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 смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в 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.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

1.11. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.15. Коллективный договор действует 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками учреждения и через профсоюзный комитет:

- согласование с профсоюзным комитетом;
- учет мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников учреждения, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. 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.

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

- 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;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать решения об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании работников;
- 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;
- осуществлять обязательное страхование работников учреждения;
- возмещать вред, причиненный работникам учреждения, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также профсоюзному комитету для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;
- ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников учреждения при наличии их письменных заявлений.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- 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;
- содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- 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 о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров учреждения;
- проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения и членов их семей;
- содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. 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.

3.2. Трудовой договор заключается с работником учреждения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником учреждения. 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.

В соответствии с ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

3.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника учреждения.

3.5. В целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профсоюзным комитетом разрабатывается Положение о персональных данных работников учреждения (Приложение № 7).

3.6. 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.

3.7. Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника учреждения, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) 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.

3.8. По соглашению сторон срочный трудовой договор может 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;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными Федеральными законами.

3.9. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам учреждения, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.10. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать – 3 месяцев.

3.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 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, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения.

3.12. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. Работодатель не привлекает работника учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.17. 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).

3.18. Прекращение трудового договора с работником учреждения может производиться только по основаниям, предусмотренным Федеральным законодательством (ст.77 ТК РФ).

3.19. 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 условий трудового договора) работнику учреждения выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. 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 Республика Северная Осетия Алания

Формируют систему оплаты труда работников учреждения с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника учреждения от его квалификации, 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 порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»; 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;
- мнения профсоюзного комитета.

Формирование фонда оплаты труда

1. 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.

2. 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.

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

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя:

базовые оклады (ставки);

выплаты компенсационного характера.

9.1.1. 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:

$O_b = O_{бп} + K$, где:

O_b – базовый оклад (ставка);

$O_{бп}$ – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1

к настоящему Положению;

К – компенсация.

9.1.2. 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. Кроме того, компенсационные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (1%), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:

1) 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;

2) За замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$D_3 = (O_6 + N_k) / 72 \times \text{Ч}_\phi$, где:

D_3 – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя(работника);

O_6 – базовый оклад (ставка) воспитателя;

N_k – размер надбавки за квалификационную категорию.

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

$D_3 = (O_6 + N_k) / \text{Ч}_{\text{пр}} \times \text{Ч}_\phi$, где:

D_3 – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

O_6 – базовый оклад (ставка) воспитателя;

N_k – размер надбавки за квалификационную категорию.

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

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

$\text{Ч}_{\text{пр}}$ – норма часов в месяц по производственному календарю;

Ч_ϕ – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

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

$D_3 = O_6 / \text{Ч}_{\text{пр}} \times \text{Ч}_\phi$, где:

Дз– размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Ч_{пр}– норма часов в месяц по производственному календарю;

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

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

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

6) 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;

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

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

9.1.3 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.

Выплата за интенсивность 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;

б) 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

10. 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.

11. 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.

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

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

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

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

4.3. Превышение количества воспитанников компенсируется педагогическому работнику учреждения установлением доплаты, как это предусмотрено при расширении зон

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

4.4. 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 является сверхурочной работой, которая оплачивается 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.

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

- заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые две недели, не позже 11 и 26 числа текущего месяца;
- размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки 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, перечисляется по 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 оснований произведенных 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 средний 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.

4.6. Стороны договорились:

- 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, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. 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.

5.1.2. Для работников из числа административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и технического персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.1.3. В учреждении для педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени:

- воспитатели, старший воспитатель не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- инструктор по физической культуре – 14 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.2. На работах, где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.2.1. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13:00 до 13:30.

5.3. Неполное рабочее время – 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.

5.4. 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.

5.5. 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 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.6. 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).

5.7. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.11. 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).

5.12. 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). Перечень работников указанной категории является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 9).

5.13. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- родителям, супругам военнослужащих, погибших при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 5 календарных дней;
- родителям, имеющим детей школьного возраста – 1 день - 1 сентября.

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 жительства – 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 отпуска за счет имеющихся собственных средств, 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).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. 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).

6.2. С целью улучшения условий труда в учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1. 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);
- разрабатывает систему управления охраной труда в учреждении;
- 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 приемам работ, специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 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 приёме 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 за счет 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 индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств учреждения (ст.221 ТК РФ);
- обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями Федерального законодательства;
- сохраняет 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);
- 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;
- организует проведение специальной оценки условий труда согласно ФЗ от 28.12.2013г.

№ 426 «Федеральный Закон о специальной оценке условий 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»;
- представляет в профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении «Соглашения по 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;

- обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических 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.

6.2.2. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения по 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;

- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

6.3. Работодатель и комиссия по охране труда отчитываются два раза в год на заседании профсоюзного комитета о выполнении «Соглашения по охране труда».

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. 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.

7.2. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (подпункт 2 п.5 ст.47 ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

7.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.4. 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).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177,

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

7.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не

имеющих квалификационную категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.6. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

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

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

7.7. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- наличия учёной степени кандидата и доктора наук;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

7.8. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.9. 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.

7.10. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим 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.

7.11. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.12. 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:

- длительной нетрудоспособности;
- 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»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.13. 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.

7.14. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения профсоюзного комитета.

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- 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.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
- 10 работников и более в течение 30 дней;
- 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

8.2. 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, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет,
- награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до трудовой пенсии по старости);
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

8.3. 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.

8.4. 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.

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

8.6. 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.

8.7. 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).

8.8. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику 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;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более чем на один год;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

9.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

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

9.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

9.4. Работодатель обязуется:

- 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:
- до 10 лет – в размере 1 должностного оклада;
- свыше 10 лет – в размере 2-х должностных окладов;
- свыше 20 лет – в размере 2-х должностных окладов;
- свыше 30 лет – в размере 2-х должностных окладов;
- осуществлять единовременную выплату в размере 2-х должностных окладов всем работникам учреждения не реже одного раза в год при наличии экономии фонда оплаты труда;
- выплачивать денежное пособие в размере 1 должностного оклада на погребение в случае 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.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- выделять средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов;
- 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.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. 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.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и

Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования города Пятигорска, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны договорились о том, 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 и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого

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);

- члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения;

- стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.3. 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, оборудованием для 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 и уборку 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 в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и 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.

10.4. Взаимодействие работодателя и профсоюзного комитета осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.373 ТК РФ)

10.4.1. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков на очередной календарный год (ст.123 ТК РФ);
- установление, изменение системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ) (Приложение № 14);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление порядка проведения аттестации работников (ч.2 ст.81 ТК РФ);
- определение сроков специальной оценки условий труда, разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- установление перечня профессий и должностей работников с ненормированным рабочим 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 отпуска в календарных днях (ст.116 ТК РФ) (Приложение № 9);

- установление размера повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат, использование экономии фонда оплаты труда;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора работникам, являющимися членами профсоюза до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ).

10.4.2. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета 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 размера оплаты 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);
- сокращение численности или штата работников учреждения;
- 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.

10.5. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

- 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.

10.6. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда (ст.219 ТК РФ).

11. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 5 человек с равным представительством от работодателя и профсоюзного комитета.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

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

11.3. 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.

11.4. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

11.5. 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.

11.6. 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.

11.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

11.8. 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.

11.9. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

11.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

ПРОШНУРОВАНО
ПРОНУМЕРОВАНО

33 ЛИСТА

МБДОУ д/с №5 «УЛЫБКА»

Завед.  А.Л. Газалова

