

Срок действия коллективного договора с 10.09.2020 г. по 10.09.2023 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

[I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3](#_Toc17304061)

[II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 4](#_Toc17304062)

[III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ 11](#_Toc17304063)

[IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 12](#_Toc17304064)

[V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ 15](#_Toc17304065)

[VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА 18](#_Toc17304066)

[VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ 22](#_Toc17304067)

[VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 27](#_Toc17304068)

[IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 29](#_Toc17304069)

[X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА 32](#_Toc17304070)

[XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. 33](#_Toc17304071)

# I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и федеральными нормативными актами и нормативными актами МО «Гунибский район» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемым работниками организации (далее – Работники), в лице их представителей, с работодателем.

 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10» (МКДОУ «Детский сад № 10»), именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего Якубовой Мариян Абдулаевны и «Работники» организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Курбановой Бурлият Амирхановны и профсоюзного комитета, избранных собранием коллектива МКДОУ Детский сад № 10»

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
* Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления коллективного договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

* обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
* создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
* установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
* повышения уровня жизни работников и членов их семей;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;
* практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
* созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.11. При реорганизации учреждения в форме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (*ст. 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. (*ст. 8 ТК РФ)*

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

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в рамках переговоров, в порядке п. 1.13 настоящего коллективного договора.

1.18. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (*ст. 8 и ст. 372 ТК РФ*).

1.19. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.21. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (*ст. 43 ТК РФ*).

# II.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. 2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

* заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
* издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
* до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.1. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

 2.3. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок (*ст. 58 ТК РФ*), за исключением случаев, предусмотренных в *ч.1 ст. 59 ТК РФ*.

2.3.1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок.

 2.4. При заключении срочного трудового договора по соглашению сторон учитывается мнение профсоюзного комитета учреждения в отношении:

* лиц, получающих образование по очной форме обучения;
* лиц, работающих в данной организации по совместительству;
* лиц, являющихся пенсионерами по возрасту, а также с лиц, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
* руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров.

2.5. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в *ст. 57 ТК РФ*, конкретизируя должностные обязанности работника, объём педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения Работника.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

2.8. Профсоюзный комитет имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТКРФ*).

2.9. При приеме на работу педагогических работников не устанавливать испытание педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.9.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для (*ст. 70 ТК РФ*):

* 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, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.9.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.9.3. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*ст. 71 ТК РФ*).

2.11. Работодатель ставит в известность профсоюзный комитет о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.12. При приеме на работу Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

 2.13. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.14. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*ст.57 ТК РФ*).

2.15. Объем педагогической работы специалистам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

2.15.1. Объем педагогической работы специалистов оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.15.2. Объем педагогической работы на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения групп и нового объема педагогической работы в новом учебном году.

2.15.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их объемом педагогической работы на новый учебный год.

2.15.4. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объема педагогической работы на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность работы в группах.

2.15.5. Объем педагогической работы, установленный в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе сотрудника, путем подачи соответствующего заявления.

2.15.6. Объем педагогической работы на следующий учебный год может быть уменьшен работодателем при уменьшении количества групп, а также в связи с факторами, не зависящими от работодателя. Уведомление работодатель обязан подать работнику и выборному органу первичной профсоюзной организации в соответствии п.2.32 данного коллективного договора и ч.2 ст. 180 ТК РФ.

2.15.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных образовательной программой, педагогическая работа специалистов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.15.8. Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

 2.15.9. Объем педагогической работы специалистов, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другому специалисту.

 2.15.10. Педагогическая работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

 2.15.11. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы специалиста в течение учебного года по сравнению с объемом, оговоренном в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

 а) по взаимному согласию сторон;

 б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по образовательной программе, сокращения количества групп;
* временного увеличения объема педагогической работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного объема в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе специалиста, ранее выполнявшего эту педагогическую работу;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.15.12. Высвобождаемый в связи с увольнением педагогических работников объем педагогической работы предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, объем работы которых установлен менее нормы часов за ставку заработной платы и данная работа является основной.

2.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если специалист, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.17. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов- комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (*ст.73 ТК РФ*).

2.18. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.19. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (*ст.73, 162 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении объема педагогической работы в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных *частями второй и третьей* *ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ*.

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

2.22. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных *ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ*, помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

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

2.24. Расторжение трудового договора по пункту 11 *ст. 77 ТК РФ*, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.25. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6 (а), 7, 8, 10 части 1 ст.81; абзацем 3 части 1 ст. 84; пунктом 2 ст. 278; пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.26. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (*часть 3 ст. 81 ТК РФ*).

2.27. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

 2.28. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.29. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

* несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
* призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
* отказом Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
* отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (*пункт 8 части первой ст. 77 ТК РФ*);
* признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*пункт 5 части первой ст. 83 ТК РФ*);
* отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*пункт 7 части первой ст. 77 ТК РФ*).

2.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения объема педагогической работы и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

2.31. 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*).

 2.32. Уведомление профсоюзного комитета в соответствии с *ч.1 ст.82 ТК РФ* должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.34. Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

 2.35. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными *частью 2 ст. 179 ТК РФ* имеют:

* работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
* работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* работники, применяющие инновационные методы работы;
* работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
* работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
* педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

 2.36. Работникам, получившим уведомление об увольнении по *п.1 и п.2 ст. 81 часть III ТК РФ*, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

 2.37. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (*п. 1 ст. 81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата (*п. 2 ст. 81 ТК РФ*) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (*ст.82 ТК РФ*).

 2.38. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

 2.39. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

 2.40. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

2.41. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке. Суммы должны быть не ниже размеров суточных установленных для работников организаций финансируемых из федерального бюджета (*Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 (ред. от 07.03.2016) "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений"*).

2.42. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (*ст. 168 ТК РФ*).

2.43. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

* были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
* были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

2.44. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

* должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный *Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85*;
* с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

2.45. Руководитель учреждения ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

# III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией согласно Федеральному закону № 44 и локальным актам Учредителя.

3.1.1. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (*ст.187 ТК РФ*).

3.5. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *ст. 173 - 176 ТК РФ*.

3.6. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Работодатель обязуется:

* повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (*п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ*).
* производить оплату за повышения квалификации педагогических работников предусмотренной *п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ* не реже одного раза в течение трех лет;

3.8. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

# IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

 4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме на личный расчетный счет работника в банк (на пластиковую банковскую карту).

4.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 18 и 28 числа.

 4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

* оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №7);
* доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда (Приложение №3);
* доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника в соответствии с Положением об установлении надбавок компенсационного характера, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (Приложение № 4);
* выплат стимулирующего характера (Приложение № 5);
* премиальных выплат (Приложение № 6).

4.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием (*часть 1 ст. 136 ТК РФ*):

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику;
* размеров и об основаниях произведенных удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.8. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Дагестан между,объединением организаций Профсоюзов Республики Дагестан , при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной минимальной заработной платы. Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. Изменение оплаты труда производится согласно положения «Об оплате труда», принятого в образовательном учреждении:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения (*Постановление Правительства М.О. №1186/58 от 27.12.2013г.*);
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (*ВАК*) решения о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (*ВАК*) ученой степени доктора наук;
* при окончании действия квалификационной категории.

4.11. Штатное расписание учреждение формирует самостоятельно, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с рекомендациями и типовыми штатами, утвержденными органами местного самоуправления. (п.4 ч.3. ст. 28 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.).

Штатное расписание формируется руководителем на основании нормативного метода планирования, который опирается на учет финансовых средств по фонду оплаты труда образовательной организации, «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011). Согласование штатного расписания с учредителем на муниципальном уровне (Управлением образования) необходимо если данное требование установлено действующим Уставом образовательного учреждения.

4.12. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в первые три года выплачивается 20% надбавки к зарплате.

4.13. Руководящим работникам, педагогам, учителям и специалистам учреждений, имеющим почетные звания и награды, в том числе соответствующие профилю работы, выплачивается ежемесячная надбавка в размере, установленном действующим Постановлением администрации МО «Гунибский рйон» №59 от 21.05.2019 г. и «Положением об оплате труда» образовательного учреждения разработанным на основании указанного постановления.

4.14. При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

Данные выплаты должны быть предусмотрены в отраслевом районном (территориальном) соглашении между МКДОУ «Детский сад и Администрацией МО «Гунибский район»»

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении №3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст. 147 ТК РФ* не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.15.1. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а так же отсутствия действующих результатов оценки условий труда на рабочих местах (аттестации рабочих мест по условиям труда), работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12% тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.16. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.16.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить до 15% от должностного оклада руководителя. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности руководителя, выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаются приказом МКУ «Отдел образования» Администрации МО «Гунибский район» на основании оценки деятельности руководителя и учреждения по установленным критериям с учетом мнения организации профсоюза работников народного образования и науки РФ и мнения Управляющего совета, созданного при Управлении образования. В случае если предусмотренная максимальная часть стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения не будет выплачена полностью по тем или иным причинам, допускается по согласованию с Управляющим советом образовательного учреждения и (или) профсоюзным комитетом образовательного учреждения, перераспределение средств внутри учреждения между педагогическими и иными работниками.

4.16.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить до 15% от должностного оклада заместителя руководителя. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности заместителя руководителя, выполнение целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаются приказом руководителя на основании критериев оценки деятельности заместителя руководителя содержащимися в «Положении о выплатах стимулирующего характера» (Приложение №5) с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

4.16.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить до 15% от должностного оклада работника. Выплаты из фонда стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности работника, выполнение целевых показателей эффективности деятельности, устанавливаются приказом руководителя на основании критериев оценки деятельности работника содержащимися в «Положении о выплатах стимулирующего характера» (Приложение №5) с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

4.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в «Положении о премировании» (Приложение №6) и «Положении о выплатах стимулирующего характера» (Приложение №5).

4.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.19. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (*ст. 151 ТК РФ*).

4.20. Рабочий день работников (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях) может быть разделен на части с перерывом более 2 часов подряд, только с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы.

4.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.22. Индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объёма педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счёт средств, специально планируемых на указанные цели в соответствии с учебным планом образовательного учреждения.

# V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовой образовательной программой, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (*перечень документов может быть уточнён образовательной организацией*).

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы в 40 часов. (*Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*)

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (*ст. 333 ТК РФ*).

5.4.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (*приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601*).

5.5. На основании *ст. 92 ТК РФ* сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
* для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
* для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
* для работников, условия труда на рабочих местах, которых по [результатам](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314845/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.6. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.7. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени специалиста, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Специалистам по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом (программой) учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), специалист вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Предпраздничный рабочий день является коротким. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.11. 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.

5.12. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением *ст. 60, 97 и 99 ТК РФ*.

5.13. Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) дошкольной образовательной организации и регулируется статьёй 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/118b569b77161faa3ec44a22ea0350e8d21350fc/#dst101234) и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/#dst100009), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (*ст. 99 ТК РФ*).

5.14.1. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных *ст. 99 ТК РФ*.

5.14.2. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.14.4. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.14.5. Оплата труда при этом производится согласно ст. *152 ТК РФ*.

5.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

5.16. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях указанных в Перечне должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день (Приложения № 8) к коллективному договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.18. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск согласно перечню работников с ненормированным рабочим днем (Приложении №8), порядок и условия определены в Приложении № 9, 10.

# VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации не должно быть менее 30 минут (*ст.108 ТК РФ*).

6.2. Для специалиста, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

6.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается *Постановлением* *Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»*. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.7. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124-125 ТК РФ*.

6.9. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретная продолжительность определяется в соответствии с Приложением №3 к коллективному договору.

6.10. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с *Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»*, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный *Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями)*:

* врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;
* врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней;
* повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

6.11. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 8 к коллективному договору (и не может быть ниже продолжительности, определённой *ст. 119 ТК РФ*).

6.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

6.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени:

6.15.1. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом специалистам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

6.15.2. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

6.15.4. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.15.5. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (*ст. 126 ТК РФ*).

6.15.6. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*ст. 121 ТК РФ*);
* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

6.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска в следующих случаях:

* рождения ребенка (отцу) – 3 календарных дня;
* бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
* бракосочетания работника – 7 календарных дня;
* похорон близких родственников – 3 календарных дня;
* для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
* для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
* тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

При наличии средств экономии фонда заработной платы образовательного учреждения эти дни могут быть оплачиваемыми.

6.17.Руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

* одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
* матери (отцу), имеющей ребёнка – инвалида до 18 лет;
* матери, (отцу), имеющей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет.

6.18. На основании *ст. 128 ТК РФ* по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* 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;
* работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

6.19. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, второго образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, решением Работодателя, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом, такому работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации, сдачи экзаменов и (или) подготовки выпускной квалификационной работы.

6.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 пункта 5 ст. 47  Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ*). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым *Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № .*

В соответствии с п. 5 «Порядка предоставления длительного отпуска»:

6.20.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателемпри условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

6.20.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

6.20.3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

6.20.4. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

6.20.5. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части *(необходимо указать порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части)*.

6.20.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

6.20.7. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

6.20.8. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

6.20.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

6.20.10. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.20.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

6.20.12. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

6.20.13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

6.20.14. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске может быть оплачено при условии включения условий и порядка оплаты в настоящий коллективный договор.

6.20.15. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) Администрации МО «Гунибский район»

6.21. Общими выходными днями являются воскресенье и выходные праздничные дни. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается данным коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. (*ст.111 ТК РФ*).

6.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

# VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

* при заключении трудового договора (*гл. 10, 11 ТК РФ*);
* при переводе на другую работу (*гл. 12 ТК РФ*);
* при расторжении трудового договора (*гл. 13 ТК РФ*);
* по вопросам оплаты труда (*гл. 20-22 ТК РФ*);
* при направлении в служебные командировки (*гл. 24 ТК РФ*);
* при совмещении работы с обучением (*гл. 26 ТК РФ*);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (*гл. 19 ТК РФ*);
* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (*ст. 84.1 ТК РФ*);
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

* при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
* при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с *пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
* временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
* окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
* исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
* возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
* при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
* иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор- методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой установлена квалификационная категория** | **Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1** |
| **1** | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности». |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу |
| Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена |

7.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

7.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, выделении ссуд на его приобретение (строительство), компенсации части платы по найму жилого помещения и других вопросов, связанных с улучшением социально-бытовых и социально-экономических условий труда работников.

7.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

7.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

* работник заключает с работодателем ученический договор;
* ученический договор утверждается совместным решением Управления образования и РО профсоюза, администрацией и профкомом образовательного учреждения, в котором работает сотрудник.

7.5. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей, ст. 139 ТК РФ), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда.

Компенсацию в размере трудовой пенсии получают педагогические работники, имеющие 25-летний стаж работы в учреждениях систем образования на должностях, работа в которых учитываются при назначении льготной пенсии за выслугу лет.

7.6. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы (в том числе и по коммунальным услугам.)

7.7. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

7.8. Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, в том числе отнесёнными к профессорско-преподавательскому составу, избыточной документации рекомендовать работодателям:

7.8.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

 7.8.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- [рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Sovmestnoe_pismo_Minobrnauki_i_Profsouza_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- [дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Dopolnitelnie_razyasneniya_Profsouza_i_Minobrnauki_Rossii_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/) (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

7.8.3. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

7.8.4. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

7.9. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско – преподавательскому составу, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

# VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (Приложение №2).

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.2.2. Организовать своевременное проведение в учреждении специальной оценки условий труда в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, и осуществлять применение её результатов в соответствии с целями, перечисленными в *ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации, которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам*».

8.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.2.5. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

8.2.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (*ст. 220 ТК РФ*).

8.2.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.9. Предоставлять гарантии и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

8.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.12. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

8.2.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (*ст. 212 ТК РФ*)

8.2.16. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (*ст. 213 ТК РФ*).

8.2.17. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации, а также других пунктов требований охраны труда в соответствии со *ст. 212 ТК РФ*.

8.2.18. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии **с *приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н*.**

8.3. Работодатель обязан вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.4. Работодатель обязан обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

8.6. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.7. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.8. Работники обязуются:

8.8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.8.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.8.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.9. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы

# IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. 30 и 31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (*часть 6 ст. 377 ТК РФ*).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*);

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (*ст. 377 ТК РФ*);

9.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

* учета мнения профсоюзного комитета, (*ст. 372 ТК РФ*);
* учета мотивированного мнения профсоюзного комитета, (*ст. 373 ТК РФ*);
* согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
* согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.5. **С учетом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации *(ст. 135,144 ТК РФ);*
* принятие правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
* составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*);
* привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы *(в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях) (ст. 100 ТК РФ)*;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);
* установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (*ст. 100 ТК РФ*);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 180 ТК РФ*);
* утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (*ст. 22 ТК РФ*);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (*ст. 82 ТК РФ*);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (*ст. 74 ТК РФ*).

9.6. **С учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (*пункт 1 ст. 336 ТК РФ*);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (*пункт 8 части 1 ст. 81 ТК РФ*);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*пункт 2 ст. 336 ТК РФ*).

9.7. **По согласованию** с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст. 101 ТК РФ*);
* представление к присвоению почетных званий (*ст. 191 ТК РФ*);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (*ст. 191 ТК РФ*);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
* распределение учебной нагрузки, объема педагогической работы (*ст. 100 ТК РФ*);
* утверждение расписания занятий (*ст. 100 ТК РФ*);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (*ст. 135, 144 ТК РФ*);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы *(ст. 135, 144 ТК РФ);*

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*ст. 192, 193 ТК РФ*);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 ст. 72.2. ТК РФ*;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (*часть 2 ст. 405 ТК РФ*).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (*ст. 374, 376 ТК РФ*):

* сокращение численности или штата работников организации (*пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ*);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ*);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*пункт 5 части 1 ст. 81 ТК РФ*).

9.10. Члены профсоюзных комитетов, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодёжных советов и другие) освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров - совещаний с сохранением среднего заработка (*части 14 ст. 374 ТК РФ*).

9.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (*часть 3 ст. 39 ТК РФ*).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.14. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 процента.

9.15. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. 30,31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзного комитета денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (*ч.6 ст.377 ТК РФ*).

9.16. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.17. Работодатель обязуется предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (*ст. 377 ТК РФ*).

9.18. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.19. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

# X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

10.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.14. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (*ст. 86 ТК РФ*).

10.15. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.16. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.17. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки районный профсоюзный комитет.

10.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

# XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:** | **От работников:** |
| Руководитель образовательной организации | Председатель первичной профсоюзной организации |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_Якубова М.А.(подпись, Ф.И.О.)М.П.«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Курбанова Б.А.(подпись, Ф.И.О.)М.П.«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. |

 **Приложение №1 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКОУ»Детский сад № 10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

Правила внутреннего трудового распорядка

МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб Гунибского района РД

 **Приложение № 2 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад № 10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Соглашение** **по** **охране** **труда** **на** **2020** **г.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | содержание мероприятий (работ) | Стои мость в рублях | сроки выполнения работ | ответственные за выполнение мероприятия | Кол-во раб, котор улуч шают ся усл-я труда |

**1.** **Организационные** **мероприятия.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Проведение инструктажей и проверка знаний по ОТ с вновь принятыми сотрудниками учреждения | - | в течение года | члены комиссии специалист по ОТ |   |
| 2 | Проведение повторного инструктажа на рабочем месте с работниками учреждения | - | апрель, октябрь 2021г. | спец. по ОТ, руководитель структурного подразделения |  |
| 3 | Обучение безопасным методам труда и проверка знания требований по ОТ работников учреждения | - | ноябрь 2021 г. | члены комиссии специалист по ОТ |  |
| 4 | Проведение технического осмотра здания и сооружений | - | 2 раза в год (весна, осень) | комиссия по ОТ |  |
| 5 | Утверждение списка работников на прохождение медосмотра | - | февраль 2021 г. | комиссия по ОТ, заведующий | 15чел. |
| 6 | Утверждение списка работников на прохождение гигиенического обучения | - | февраль 2021 г. | комиссия по ОТ, заведующий | 4 чел. |
| 7 | Утверждение перечня должностей, имеющих право на дополнительный отпуск | - | август 2021 г. | комиссия по ОТ, заведующий | 3 чел. |
| 8 | Утверждение перечня должностей, связанных с | - | август 2021 г. | комиссия по ОТ, заведующий | 0 чел. |
|  | тяжелыми, вредными и опасными условиями труда |  |  |  |  |
| 9 | Утверждение перечня должностей, которые обеспечиваются СИЗ | - | август 2021 г. | комиссия по ОТ, заведующий | 6чел . |
| 10 | Проведение осмотра гимнастических снарядов и спортивного оборудования | - | август 2021 г. | комиссия по ОТ, заведующий |  |
| 11 | Проведение осмотра детского оборудования (малых форм) на игровых площадках МДОБУ | - | май , октябрь 2021г. | комиссия по ОТ, заведующий |  |
| 12 | Обучение ответственного персонала по ОТ, мерам пожарной безопасности, тепло и электробезопасности | 16380 | апрель-август 2021г. | заведующий | 3 |

**2.** **Технические** **мероприятия.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Текущий ремонт полов в помещениях МКДОУ |  | до 09. 2021 г. | зам. зав. по АХР |  |
| 2 | Текущий ремонт помещений туалетов в -х групповых МКДОУ |  | до 09. 2021 г. | зам. зав. по АХР |  |
| 3 | Косметический ремонт всех помещений ДОУ | - | июнь-июль 2021 г. | зам. зав. по АХР |  |
| 4 | Покраска спортивных сооружений на территории ДОУ | - | июнь-июль 2021 г. | Педагоги ДОУ |  |
| 5 | Промывка системы отопления | - | июнь 2021 г. | зам. зав. по АХР  |  |
| 6 | Проведение испытаний и измерений электросетей и электрооборудования |  | июль 2021 г. | зам. зав. по АХР |  |

**3.** **Лечебно** **–** **профилактические** **и** **санитарно** **–** **бытовые мероприятия.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Проведение обязательного периодического медицинского осмотра |  | февраль 2021 г. | заведующий | 15 чел. |
| 2 | Санитарно-гигиеническое обучение | 12750 | сентябрь 2021 г. | заведующий | 4чел. |
| 3 | Проведение дезинсекции и дератизации | 6444 | 1 раз в месяц | зам. зав. по АХР |  |

**4.** **Мероприятия** **по** **обеспечению** **средствами** **индивидуальной** **защиты.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами | - | постоянно | зам. зав. по АХР | в соответствии с утвержденным списком |
| 2 | Приобретение аптечки первой медицинской помощи |  | август 2021 г. | зам. зав. по АХР | 3 |
| 3 | Приобретение дезинфицирующих средств |  | постоянно | зам. зав. по АХР | 20 |
| 4 | Проведение испытаний диэлектрического инструмента | 1500 | июнь 2021 г. | зам. зав. по АХР |  |
| 5 | Обеспечение работников санитарной одеждой | - | август 2020 г. | зам. зав. по АХР | 5 чел |
| 6 | Обеспечение работников СИЗ | 5000  | постоянно | зам. зав. по АХР | 15 чел |

**5.** **Мероприятия,** **направленные** **на** **развитие** **физической** **культуры** **и** **спорта.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Устройство спортивной площадки, физкультурного зала и оборудования для занятий физкультурой и спортом | По мере финанси-рования | август 2021 г. | Руководитель образовательной организации,  |  |

 **Приложение № 3 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/М.А.Якубова/  (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы

1. повар
2. помощник повара
3. младший воспитатель

 **Приложение № 4 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Положение о выплатах компенсационного характера**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о компенсационных выплатах (далее по тексту — Положение) разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации МО «Гунибский район» от 12.05.2019г. № 59 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных , бюджетных и автономных образовательных организаций МО «Гунибский район»

1.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

— выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда; — выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); — выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в вечернее и ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); — выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением; — иные выплаты и надбавки компенсационного характера. 1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда. 1.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 1.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников ДОУ и конкретизируются в трудовых договорах работников.

**2. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат**

Работникам ДОУ выплаты компенсационного характера производятся согласно п. 4.1-4.3. Постановления Главы администрации МО «Гунибский район» от 12.05.2019г. № 59 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных , бюджетных и автономных образовательных организаций МО «Гунибский район»

Доплаты устанавливаются

2.1. За вредные и тяжелые условия труда: — помощник воспитателя, младший воспитатель – (уборка помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов); — рабочим пищеблоков( повар, кухонный рабочий ) ( работа у горячей плиты, уборка помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов); — машинист по стирке белья (работы по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств); — уборщик служебных помещений (уборка помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов); Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

2.2. Районный коэффициент — 15% (Согласно Постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных районный коэффициент устанавливается от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат).

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 4.4. Постановления Главы администрации МО «Гунибский район» от 12.05.2019г. № 59 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных , бюджетных и автономных образовательных организаций МО «Гунибский район» — за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

— за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

— за работу в вечернее время (с 18 часов до 22 часов) – 20%, в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – 40% от часовой ставки (должностного оклада) . Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

— оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

— доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах , если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах МКДОУ.

**Приложение 5 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Положение о выплатах стимулирующего и премиального характера**

Принято на общем собрании

Трудового коллектива

Протокол №\_\_\_\_\_

« » \_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

 **Приложение 6 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А. Якубова. (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Положение о выплатах премиального характера**

**Приложение 8 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Курбанова Б.А/. (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** /М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**Перечень должностей работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или)опасными условиями труда**

На основании карты №36/20-6 СОУТ от 27.01.2020 г. определен следующий перечень должностей работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

* кочегар – 7 дней.

**Приложение 9 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / / М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

**предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

**работникам с ненормированным рабочим днем.**

1.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

 2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

3.1. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

 5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

 6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**Приложение 10 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

 **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

**предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

**работникам с вредными и (или)опасными условиями труда**

 **.**

1.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с  **вредными и (или)опасными условиями труда**

(далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в вредных условиях работы с отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники привлекаются к выполнению своих трудовых функций в вредных условиях труда продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск..

 2. Перечень должностей работников работающих в вредных условиях труда , имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором. В перечень должностей работников работающих в вредных условиях труда включаются лица, труд которых в течение рабочего дня проходит в вредных условиях.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с вредными условиями труда , не может быть менее 7 календарных дней.

3.1. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в вредных условиях в течение рабочего времени.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы .

 5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с вредными условиями труда суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

 6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с вредными условиями труда , производится в пределах фонда оплаты труда.

 Приложение № 11 к Коллективному договору

 Протокол №1 от 29.08.2020 г.

Общего собрания трудового коллектива

По МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб Гунибского р. РД

Присутствовало- 19 ч.

Отсутствовало- 0 чел.

 Повестка дня:

1. Заключение коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитеттом
2. Разное.

 Выступили

1. Заведующая ДОУ.

Сообщила о том, что администрация ДОУ и профсоюз должны заключить коллективный договор на 2020-2023 год в связи с истечением срока раннее принятого и обеспечения и соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности детского сада.

Она рассказала о своих правах и обязанностях, как руководителя учреждения и отметила что главная ценность учреждения – как обучающиеся , так и его работники.

1. Председатель профкома-Курбанова Б.А.

она сообщила, что все сотрудники должны работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, требования техники безопасности. А так же профсоюзный комитет осуществляет контроль за тарификацией педагогических работников, ходатайствует перед администрацией о поощрении и награждении за высокие результаты труда. Профсоюзный комитет обязан оказать материальную помощь работникам детского сада из средств профсоюзного бюджета.

Постановили:

Администрация и профком приняли совместные обязательства , связанные с организацией:

1.учебно-воспитательного процесса;

2.оплаты труда;

3.охраны здоровья, улучшение условий и охраны труда.

Заведующая МКДОУ «Детский сад №10» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / Якубова М.А.

 **Приложение 12 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной профсоюзной организации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Курбанова Б.А./ (подпись) М.П. (расшифровка)Протокол № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | Заведующий МКДОУ «Детский сад№10» с. Мегеб\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / М.А.Якубова/ (подпись) М.П. (расшифровка)«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. |

«Документы, предъявляемые при заключении трудового договора и внесения в личную карточку» Т-2

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
2. Трудовая книжка работника
3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
4. Документы воинского учета-для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу
5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
6. Справку о наличии( отсутствии)судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям
7. Медицинская книжка
8. Документы подтверждающие награждение государственными наградами, наличие, инвалидности
9. ИНН
10. Номер телефона и эл.адрес