

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 5 «ВИШЕНКА»  
СТАНИЦЫ СОВЕТСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НОВОКУБАНСКИЙ РАЙОН

Приняты на собрании трудового  
коллектива  
«30» сентября 2019 года

Заведующий МДОБУ № 5



Касьянова Т.А.

(подпись)

По поручению собрания

Председатель первичной

Профессиональной организации



Холодова Е.С.

М.П.

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
"Центр занятости населения Новокубанский район"  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Инициаторы и участники: И.П.  
Дата 07.10.2019 № 78  
Инициатор: Холодова Е.С.  
Инициаторская должность, подпись, Ф.И.О.  
Сироминская И.И.  
07.10.2019

На основании решения собрания трудового коллектива от «30» сентября 2019г. № 4, в связи с утверждением отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2019-2021 годы, внесением изменений и дополнений в отраслевое соглашение по учреждениям образования муниципального образования Новокубанский район Краснодарского края на 2018-2021 годы, внести дополнения и изменения в коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад №5 «Вишенка» станицы Советской муниципального образования Новокубанский район следующего содержания. Считать действующим с 01.06.2019года.

#### **Раздел «Общие положения»**

##### **Пункт 1.1.изложить в следующей редакции:**

«Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детском саду №5 «Вишенка» станицы Советской муниципального образования Новокубанский район (далее - Учреждение) в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края на 2019-2021 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, находящейся в ведении и пределах компетенции управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район Краснодарского края (далее – организации).

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников, их трудовые гарантии и льготы.

Коллективный договор является составной частью коллективно – договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения на уровне муниципального образования трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор организации не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Регистрация коллективного договора организации в государственном казенном учреждении Краснодарского края Центр занятости населения Новокубанский район осуществляется после их правовой экспертизы в районной территориальной организации Профсоюза».

#### **Раздел «Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями»**

**В пункте 3.2.1. дополнить абзац в следующей редакции:** «Оказывать содействие формированию в образовательной организации с участием выборных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

#### **Раздел «Трудовые отношения»**

**В пункте 4.1. дополнить абзац в следующей редакции:**

«Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями».

**В пункте 4.3. дополнить абзацы в следующей редакции:**

«-учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория».

**Пункт 4.5.12. читать в следующей редакции:**

«Преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавших в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория».

#### **Раздел «Оплата и нормы труда»**

**Дополнить пунктом 5.1.5. в следующей редакции:**

«Способствуют сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента РФ, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции; обеспечению проведения

индексации размеров заработной платы категорий работников организации, не поименованных в Указах Президента РФ.

Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования Новокубанский район».

**Пункт 5.2.17 изложить в новой редакции:**

«В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа».

**Дополнить пунктами в следующей редакции:**

«**5.2.19.** Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы. Размеры доплаты определяется коллективным договором в пределах фонда оплаты труда образовательной организации».

«**5.2.20.** Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой».

**Дополнить пунктом 5.4.10 в следующей редакции:**

«Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по

совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 5 коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».

**Дополнить пунктом 5.4.11 в следующей редакции:**

«В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам и их наставникам (статус молодого специалиста определен в п. 8.11. коллективного договора)».

**Раздел «Рабочее время и время отдыха»**

**Дополнить пунктом 6.4. в следующей редакции:**

«Работодатели, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ».

**Дополнить пунктом 6.5. в следующей редакции:**

«Руководитель организации накануне праздничных дней, в целях реализации ст.95ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивает их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий».

**Дополнить пунктом 6.6 в следующей редакции:**

«В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа».

**Дополнить пунктом 6.7 в следующей редакции:**

«С учетом производственных и финансовых возможностей, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда;

**Раздел «Условия и охрана труда»**

**Дополнить пунктом 7.1.35. в следующей редакции:**

«Обеспечивают прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемый день для прохождения диспансеризации».

**Раздел «Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров»**

**Дополнить пунктом 8.2.1. в следующей редакции:**

«В целях анализа кадрового состава образовательной организации по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт профсоюзной организации».

**Дополнить пунктом 8.9.6 в следующей редакции:**

«Способствуют реализации Закона Краснодарского края от 23 июля 2015 года № 3232-КЗ «Об установлении специальностей и муниципальных образований, на территориях которых гражданам, работающим по основному месту работы, предоставляются земельные участки, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, в безвозмездное пользование».

**Дополнить пунктом 8.9.7 в следующей редакции:**

«Способствуют внедрению электронного документооборота при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий».

**Дополнить пунктом 8.10 в следующей редакции:**

«Стороны определяют реализацию молодежной политики в отрасли образования приоритетным направлением в совместной деятельности».

**Дополнить пунктом 8.10.1 в следующей редакции:**

«Профсоюз:

- обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов;
- ежегодно участвует в районных мероприятиях для молодых специалистов».

**Дополнить пунктом 8.10.2 в следующей редакции:**

«Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;
- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах «Педагогического Олимпа Кубани» в специальных номинациях (молодой учитель –дефектолог и т.п.);
- организации конкурса профессионального мастерства «Новый учитель – новой школе», «Начало – начал»;
- содействию деятельности Ассоциации и Советов молодых педагогов муниципального образования Новокубанский район;
- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно - оздоровительной и спортивной работы».

**Дополнить пунктом 8.11 в следующей редакции:**

«Руководитель, Профсоюз считают:

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

**Раздел «Социальные гарантии, льготы и компенсации»**

**Пункт 9.2.** «Исходя из финансовых возможностей предусмотреть дополнительные меры социальной поддержки работников:» **дополнить абзацем следующего содержания:**

- проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья работников;

**Пункт 9.3.5. дополнить абзацами следующего содержания:**

«- материально поощряет участников конкурсов профессионального мастерства;

- организует санаторно - курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10 % до 25% к стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20% скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани;

- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей».

**Раздел «Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза»**

**Пункт 10.1.6. дополнить абзацами следующего содержания:** «Председателям первичных профсоюзных организаций, членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором».

**Приложение № 5 изложить в новой редакции:**

***Приложение №5***

к коллективному договору МДОБУ №5 на 2017-2020 годы

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель ПК МДОБУ № 5

Заведующий МДОБУ № 5

\_\_\_\_\_ Е.С. Холодова  
(подпись) Ф.И.О.

\_\_\_\_\_ Т. А. Касьянова  
(подпись) Ф.И.О.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)**



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 (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.

физической культуре); инструктор по физической культуре.	
---	--

**Дополнить приложением № 13 в следующей редакции:**

***Приложение №13***

к коллективному договору МДОБУ № 5  
на 2017-2020 годы

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель ПК МДОБУ № 5

Заведующий МДОБУ № 5

\_\_\_\_\_  
(подпись) Е.С. Холодова  
Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
(подпись) Т. А. Касьянова  
Ф.И.О.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**Разъяснение**

**«О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и  
увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических  
работников и оплате труда за дополнительную работу»**

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Из определения, закрепленного в части 1 статьи 129 ТК РФ, следует, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Вместе с тем у руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций края возникают многочисленные вопросы, связанные с установлением размера заработной платы работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ наряду с основной работой, определенной трудовым договором, выполняют дополнительную работу по другой или такой же профессии или должности (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 указанной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. В практике встречаются случаи, когда доплаты, устанавливаемые работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ, включаются работодателем в состав гарантированного МРОТ в месяц, что не соответствует указанным выше положениям ТК РФ.

Из изложенного следует, что МРОТ - это установленный государством нижний предел заработной платы за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени. За выполненную дополнительную работу (сверх установленной нормы) в зарплату работника должна быть включена соответствующая доплата.

В противном случае работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме, но не позднее чем за три рабочих дня.

Что касается порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников, а также оплаты их труда за дополнительную работу, образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, то в практике работы возникают вопросы, связанные с выполнением учебного плана в связи с отсутствием педагогических работников по причине их нахождения в служебной командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

Учитывая, что отсутствие педагогических работников по указанным причинам предполагает освобождение их от работы, обусловленной трудовым договором, то руководитель образовательной организации не вправе требовать от них выполнения установленного по тарификации

объема учебной нагрузки, так как такая работа будет считаться для них дополнительной.

Так, уроки временно отсутствующих учителей образовательных организаций, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по тому же предмету, должна производиться почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.

Оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной работы. Такой порядок замещения позволит восполнить пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Относительно замещения временно отсутствующих тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования, то оно может осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В случае если тренеры-преподаватели или педагоги дополнительного образования направляются в служебную командировку с частью обучающихся для участия их в соревновании, конкурсе или другом мероприятии, то за ними на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ).

Если по возвращению из командировки требуется восполнение пропущенных учебно-тренировочных и иных занятий, в связи с чем выделяется дополнительное время, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, им должна производиться соответствующая дополнительная оплата.

Принимая во внимание, что оплата труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, то за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, дополнительная оплата может производиться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года

только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий по причине нахождения в командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. При этом установленная по тарификации заработная плата уменьшению не подлежит.

Так, в соответствии с гарантиями, закрепленными в статье 183 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности преподаватель получает в указанный период соответствующее пособие в размере и на условиях установленных федеральными законами. В связи с чем, при отсутствии согласия преподавателя на проведение пропущенных занятий в другое время в связи с болезнью, работодатель не вправе требовать от него отработки этих часов.

**Дополнить приложением № 14 в следующей редакции:**

***Приложение № 14***

к коллективному договору МДОБУ №5  
на 2017-2020 годы

«СОГЛАСОВАНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель ПК МДОБУ № 5

Заведующий МДОБУ № 5

\_\_\_\_\_ Е.С. Холодова  
(подпись) Ф.И.О.

\_\_\_\_\_ Т. А. Касьянова  
(подпись) Ф.И.О.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**Положение о двухсторонней комиссии  
по регулированию социально-трудовых отношений**

***1. Общие положения***

1.1. Двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства на уровне учреждения, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора (далее – Коллективный договор), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в полугодие).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, коллективным договором, а также настоящим Положением.

1.3. Комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон коллективного договора и состоит из представителей профсоюзной организации и администрации учреждения, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

## **II. Принципы действия и порядок формирования двухсторонней комиссии**

### **Комиссии**

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- а) равноправия представителей сторон;
- б) полномочности представителей сторон;
- в) паритетности представителей сторон;
- г) добровольности;
- д) ответственности.

2.2. Инициатива формирования Комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон коллективного договора.

2.3. Количество членов Комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон коллективного договора.

## **III. Основные цели и задачи двухсторонней комиссии**

3.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в учреждении;
- согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 3.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора;
- 3.2.2. Проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта коллективного договора;
- 3.2.3. Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению коллективного договора;
- 3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением коллективного договора;
- 3.2.5. Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора;
- 3.2.6. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- 3.2.7. Согласование мнений сторон коллективного договора; при необходимости внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- 3.2.8. Оказание содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне учреждения;
- 3.2.10. Согласование, в установленном трудовым законодательством порядке, интересов сторон коллективного договора по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

## **IV. Права двухсторонней комиссии**

4.1. Комиссия вправе:

- 4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного договора;

- 4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта коллективного договора и его дальнейшей реализацией;
- 4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением коллективного договора;
- 4.1.4. Получать информацию о социально-экономическом положении в сфере образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
- 4.1.5. Принимать участие в проведении совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;
- 4.1.6. Участвовать в разработке проектов документов, мероприятий, в рамках реализации коллективного договора;
- 4.1.7. Участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором.

## **V. Обеспечение деятельности двухсторонней комиссии**

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора.

5.2. Вопросы, рассматриваемые Комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.

5.3. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).

5.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны коллективного договора (большинством голосов от каждой стороны).

5.5. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Комиссии.

5.6. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора.

Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Комиссии.

5.7. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Комиссии материалы.

5.8. Члены Комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.

5.9. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора.

5.10. Обеспечение деятельности Комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется сторонами коллективного договора по договоренности.