

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального образования Плавский район «Детский сад «Радуга»

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации учреждения

_____ С.И. Крайнева

Протокол от «29» января 2021г.№ 4

От работодателя:

Заведующий МБДОУ МО Плавский район «Детский сад «Радуга»

_____ О.А.Валуева

Приказ от «29» января 2021г.№ 2-а

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2023годы

Коллективный договор прошел предварительное согласование с учредителем – комитет образования администрации муниципального образования Плавский район.

Председатель комитета образования администрации МО Плавский район
_____ Е.В.Михайлова

Коллективный договор зарегистрирован в администрации муниципального образования Плавский район Тульской области

« » _____ 2021г. № _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования Плавский район

" Детский сад "Радуга".

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, Соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также Соглашением между комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2020-2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Радуга» Валуева Ольга Александровна (далее – работодатель);
- работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя -первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую информацию не позднее одного со месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о системе оплаты труда МБДОУ МО Плавский район «Детский сад «Радуга»;
- 4) Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах МБДОУ МО Плавский район «Детский сад «Радуга»;
- 5) Положение о персональном повышающем коэффициенте к окладу работникам МБДОУ МО Плавский район «Детский сад «Радуга»;
- 6) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются на общем собрании (конференции) работников учреждения по согласованию с профкомом.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.18. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением непосредственно и через выборный орган первичной организации:

- учёт мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ч 2 ст. 53 ТК РФ, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. Трудовой договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При заключении трудового договора использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013г. №167н.

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязуется по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.3. Трудовой договор с работником заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации ст.59 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, 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.

2.6. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п.2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

С руководителем образовательной организации срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон.

2.7. Уведомлять работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенными сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

2.8. Не требуется заключать трудовой договор и не считается совместительством педагогическая работа воспитателей сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в т.ч. за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и др. причинам. Выполнение педагогическими работниками работы, не считающейся совместительством, оформляется путем внесения дополнений в трудовой договор по основной работе.

2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности и работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должности и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

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

3.4. Стороны договорились, что:

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

3.4.2. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении: возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

3.4.3. 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.

3.4.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы,

воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель, по согласованию с профкомом, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации 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).

4.3.4. 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.

4.3.5. 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 присваивать соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с рекомендациями по аттестации (на основании «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), и по её результатам устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.7. 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 статьи 81 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, организационной и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

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

5.5. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия предоставления которого предусматриваются в коллективном договоре образовательной организации.

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

5.7. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на 1 ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.8. Работодатель вправе в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с ТК РФ.

5.9. 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

5.10. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ.

5.11. Организация с учётом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. На основании коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

5.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется по согласованию сторон решением общего собрания работников учреждения.

5.14. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормированного числа рабочих часов, если выполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

5.15. 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 статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.16. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, инвалиды, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.17. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.18. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

5.19. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.20. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводить до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц для сведения.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.21. В период закрытия учреждения (отключения ХВС, электроэнергии, проведения ремонтных работ) обслуживающий и вспомогательный персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, проведение санитарной обработки помещений) в пределах установленного им рабочего времени.

5.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком

работы. Продолжительность рабочего дня или смены накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.23. При необходимости администрация может организовать общественные работы для нужд учреждения (приёмка школы).

5.24. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, 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 (статья 122 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в неблагоприятных условиях по результатам аттестации рабочих мест.

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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 (статья 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).

5.28. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ст. ТК РФ 126).

5.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.30. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. (Соглашение 7.5)
Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности- 3 дня.

5.31. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Работодатель предоставляет работникам неоплачиваемые свободные дни, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней.

5.32. 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 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком на 1 год определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска, сроком до 1 года».

5.33. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников учреждения. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу,

связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенного им до начала каникул, и времени, необходимого для работ, вытекающих из должностных обязанностей, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.34. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.35. Продолжительность рабочего дня работников накануне нерабочих праздничных и выходных дней сокращается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.36. Профком обязуется:

5.36.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.36.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.36.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Системы оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением Администрации муниципального образования Плавский район и другими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об условиях оплаты труда, разработанным в МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, принятыми правительством Тульской области и органами местного самоуправления. Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ является приложением к коллективному договору.

6.3. Установление систем премирования, стимулирующих выплат, выплат компенсационного характера на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБДОУ осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основании разработанного в МБДОУ Положения компенсационных и стимулирующих выплатах.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В соответствии с законодательством РФ заработная плата работникам дошкольного образования Плавского района выплачивается не реже чем каждые полмесяца – **16 числа** текущего месяца и **1 числа** следующего месяца.

Выплату в полном объеме за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета **до 1 января следующего года** (ст.136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме в случаях:

- за период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- за период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности организации вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

6.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки и стаж работы;
- выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. На начало учебного года работодатель утверждает тарификационные списки по установленной форме.

6.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в организации.

6.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

6.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; выплаты стимулирующего характера;

- конкретные размеры:

* повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 4 до 12% к должностному окладу);

* **доплаты за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада** (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

* оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

* оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

* денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день физического расчёта включительно.

6.9. Стороны считают:

- превышение плановой наполняемости групп компенсируется педагогическому работнику установлением доплат как при увеличении объёма выполняемой работы или при расширении зон обслуживания;

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя;

- в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

6.10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда работников производится в полном объёме.

6.11. Изменение условий трудового договора, связанных с увеличением объёма выполняемых работ, совмещением должностей, введением неполного рабочего времени принимается работодателем с согласия работника.

О введении новых норм труда и условий оплаты труда работник должен быть извещён работодателем не позднее, чем за 2 месяца.

6.12. Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, гигиенического обучения, психиатрического освидетельствования (педагогическим работникам, молодым специалистам, - при предоставлении ими соответствующих документов об уплате за прохождение медосмотра, санминимума и психиатрического освидетельствования); приобретение санитарных книжек. (Соглашение 4.4.17)

6.13. На предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повар – 7 календарных дней. (по результатам специальной оценки условий труда). (Соглашение 4.4.18)

6.14. Премирование работников, получивших правительственные награды, в размере одного должностного оклада (оклада), высшие профессиональные награды – в размере 1 МРОТ, за счет средств местного бюджета.. (Соглашение 4.4.24).

6.15. Рекомендуются работодателям – руководителям образовательных организаций:

- при принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организации, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников;

- предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним) размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении образовательной организации средств, в т.ч. полученных от деятельности, приносящей доход.

(Соглашение 4.5.6)

6.16. Установление фонда стимулирующих и компенсационных выплат для организаций образования в размере не менее 25 % фонда оплаты труда, сформированного с учётом компенсационных выплат.

6.17. Сохранения повышающего коэффициента 0,25 к окладу работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

6.18. Выплату пособия на санаторно-курортное лечение всем работникам образовательных организаций в размере должностного оклада (оклада) по основной занимаемой должности (выплата производится 1 раз в течение календарного года по одному месту работы в системе образования).

6.19. Выплату единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в сельской местности, в размере десяти должностных окладов (окладов); в других образовательных организациях, расположенных в городах, рабочих посёлках городского типа, – в размере пяти должностных окладов (окладов).

6.20. Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом муниципальных образовательных организаций за: - почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.
(Соглашение 4.4.9)

6.21. Проведение мероприятий по улучшению условий труда, охраны труда и техники безопасности.

(Соглашение 4.4.19)

6.22. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

-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 присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения.

6.23. Выплату единовременного пособия выпускникам образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в сельской местности в размере десяти должностных окладов.

6.24. 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, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.25. Заработная плата выплачивается работнику (ч. 3 ст. 136 ТК РФ):

- безналичным путем перечисления работнику на его банковский счет, указанный в заявлении.

При этом работник имеет право поменять банк, куда перечисляется его заработная плата, сообщив об этом в письменной форме работодателю не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.26. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.27. Стороны договорились:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с введением новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений. По результатам обсуждения направлять предложения в комитет образования администрации муниципального образования Плавский район;

- проводить мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников;

- тарификация педагогических работников осуществляется в соответствии с существующими нормативно-правовыми актами по согласованию с выборным профсоюзным органом (не позднее 06 сентября каждого года). Администрация учреждения в обязательном порядке ежегодно знакомит работников с их тарификацией под роспись;

- порядок и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий) устанавливается по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза;

- работодатель осуществляет выдачу всем работникам расчётных листков о начисленной и выплаченной заработной плате (ежемесячно), а МКУ МО Плавский район «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений Плавского района» также представляет каждой образовательной организации информацию о сумме ФНД, его расходах и остатке (ежемесячно).

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

7.2. Продлевать действие квалификационных категорий педагогических и руководящих работников, присвоенных по результатам аттестации, на основании личного заявления работника на срок до 1 года в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- уходу за ребёнком;
- нахождение в отпуске в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию независимо от её вида;
- при переходе из одного учреждения в другое;
- нахождения в командировке за границей;
- за год до ухода на пенсию по старости.

7.3. Выплачивать денежное вознаграждение в размере одного оклада работникам образования при выходе на пенсию из образовательной организации. (Соглашение 9.1.5) (из Фонда надбавок и доплат учреждения).

7.4. Возмещать расходы на оплату коммунальных услуг педагогическим работникам, работающим и проживающим в селе.

7.5. Работникам, которые совмещают работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, устанавливать гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ.

7.6. Работникам, которые совмещают работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, устанавливать гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 174 ТК РФ.

7.7. Устанавливать доплаты выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, работающим в образовательных организациях, ежемесячно в соответствии с Положением о поддержке молодых специалистов, направленных на работу в муниципальные образовательные организации МО Плавского района, утвержденным Собранием представителей МО Плавский район.

7.8. Предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: повар - 7 календарных дней.

7.9. Возмещение расходов на оплату жилья работникам образования, проживающим на частных квартирах и общежитиях, в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Проведение районных профессиональных конкурсов и поощрения победителей и участников в соответствии с Положениями о конкурсах, смотрах и т.д. (в пределах ассигнований текущего года).

7.11. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее

имевшейся квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам, фиксируется в коллективных договорах и осуществляется на основании личного заявления работника в случаях: временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам; нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет; возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида; при переходе из одного учреждения в другое; нахождения в командировке за границей; за год до ухода на пенсию по старости; **нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.**

7.12. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов.

7.13. В локальные акты школы включить положения:

- об установлении компенсационных выплат работникам–наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:

- о порядке предоставления работодателем работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

(Соглашение 9.3.7)

8. В целях защиты пенсионных прав и социальных гарантий работающего населения

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и ведения персонифицированного учёта в Плавском районе.

8.2. Стороны рекомендуют работодателям:

8.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать в коллективных договорах раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

8.2.2. Рассматривать возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

8.2.3. Создавать совместно с профкомами в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

8.2.4. Обеспечивать сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

8.2.5. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

8.2.6. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области отчётность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учёта.

8.2.7. Обеспечивать своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству.

8.2.8. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.9. Представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 мес. до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

8.2.10. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ (последняя редакция) «О персональных данных».

8.2.11. Соблюдать законодательство по вопросам ведения трудовых книжек работников на бумажном носителе в соответствии со ст.66 Трудового кодекса РФ и (или) предоставлять сведения о трудовой деятельности работников в соответствии со ст.66.1 ТК РФ.

Обязательства Профсоюза

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Добивается включения в коллективные договоры образовательных организаций раздела «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществляет общественный контроль за их выполнением.

8.3.2. Участвует в мероприятиях по торжественному вручению в организациях пенсионных удостоверений с приглашением представителей территориальных органов Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области.

8.3.3. Контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза.

8.3.4. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

8.3.5. Информировует членов Профсоюза о необходимости контроля регистрации уплаченных страховых взносов на личных счетах работника в «Личном кабинете гражданина» системы индивидуального персонифицированного учёта Пенсионного фонда РФ.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий

труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Стороны подтверждают, что в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона РФ № 90-ФЗ от 30.06.2006 года) работникам гарантируется защита их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

9.1.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные, по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.1.4. 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.

9.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

9.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

9.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

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

9.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

9.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

9.1.16. 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.

9.1.17. 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.

9.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.19. Обеспечивать работников одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

9.1.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.1.21. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.2. Работники обязуются:

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

9.2.2. 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 .

9.2.3. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя детского сада 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).

— организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

— проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. 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.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 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 статьи 377 ТК РФ).

10.3. 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:**

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

10.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

10.3.6. 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;

10.3.7. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Взаимодействие работодателя с профкомом организации осуществляется посредством:

- согласования мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с профкомом после проведения взаимных консультаций.

10.5. С учетом мнения профкома производится:

-установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

-принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 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 (статья 74 ТК РФ).

10.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

10.7. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

10.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.9. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзного органа, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; а председателей, заместителей председателей профсоюзных органов – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
(Соглашение 12.10)

10.10. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в семинарах, съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.12. Производить доплату председателям первичных профорганизаций за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности, из стимулирующих выплат в пределах от 5 до 30% от должностного оклада (оклада)- в зависимости от профсоюзного членства и объема выполняемой работы.

(Соглашение 12.9.2)

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. 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».

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.

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

11.3. 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.

11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников детского сада, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.8. Принимать участие в аттестации работников детского сада на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии детского сада.

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

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

11.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

11.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

12. Стороны договорились:

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

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

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить его действие в одностороннем порядке.

12.6. Разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, возникающие в период его действия рассматриваются в 10- дневный срок.

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.