

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

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации учреждения
С.И. Кривнева

Протокол от «29» января 2024г. № 4

От работодателя:
Заведующий МБДОУ МО Плавский
район «Детский сад «Радуга»
О.А. Валуева

Приказ от «29» января 2024г. № 2-а



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2026годы

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

Председатель комитета образования администрации
МО Плавский район



Г.В. Михайлова

Коллективный договор зарегистрирован в администрации муниципального
образования Плавский район Тульской области

04 02 2024г. № 1

1. 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. Основой для заключения коллективного договора являются:

-Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
-Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

-Федеральный закон от 29 декабря 2012г.№273-ФЗ "«Об образовании в Российской Федерации»;

-иные законодательные и нормативно-правовые акты РФ и Тульской области, нормативно-правовые акты муниципального образования Плавский район с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами;

-соглашением между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Тульской области Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025 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 в лице их представителя -председатель первичной профсоюзной организации Крайнева Светлана Ивановна (далее – Выборный орган первичной организации).

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, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 14 дней после его подписания.

Выборный орган первичной организации 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.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами (часть 3-я ст.40 ТК РФ).

1.13. 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.

1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются на общем собрании (конференции) работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, 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.

1.16. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматриваются в строгом соответствии с главой VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения трудового спора.

1.17. Работодатель (заведующий) обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, районным отраслевым Соглашением и коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях, локальными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) в письменной форме.

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

2.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

2.4. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

2.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статье, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.8. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167 н.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.9. 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».

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

При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 278-279 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

2.10. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных 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.

2.11. Руководители образовательных организаций при разработке штатного расписания приводят наименования должностей работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.12. Руководители образовательных организаций учитываются профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 ТК РФ.

2.13. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки. Порядок ее определения, регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

2.14. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанными лицами, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагоги для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

2.16. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.17. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Работодатель обязуется 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. 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.

3.5. 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).

3.6. 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.

3.7. 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. 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».

4.2. 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 отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. 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 все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. 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.

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

4.6. Для женщин — устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.7. 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.

4.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

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).

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. 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.

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

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

4.18. 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.

4.19. 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.

4.20. Работники могут переводиться на удаленную (дистанционную) работу по соглашению сторон, в экстренных случаях - с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах, через официальный сайт МБДОУ.

4.21. 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.

4.22. 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 (ст.95 ТК РФ).

4.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. 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 год 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).

4.24. 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).

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

4.26. 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 1930г. №169).

4.27. 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ст.ТК РФ 126).

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

4.29. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.(Соглашение 7.6)

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 освобожденному председателю первичной профсоюзной организации-3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 дня.

4.30.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.

4.31. Педагогическим работникам не реже, чем 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».

4.32. 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»).

4.33. Работники могут переводиться на удаленную (дистанционную) работу по соглашению сторон, в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в VK-мессенджере, через официальный сайт МБДОУ.

4.34. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

4.35. Выборный орган первичной организации обязуется 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.

4.36. Выборный орган первичной организации обязуется 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.

4.37. Выборный орган первичной организации обязуется вносить об устранении выявленных нарушений.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. 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 от 27.06.2014 № 504 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность» и другими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.2. 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.

5.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

5.4. 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.

5.5. 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 – 15 числа текущего месяца и 1 числа следующего месяца. Выплату в полном объеме во вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года (ст.136 ТК РФ).

5.6. 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.

5.7. 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.

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

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

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

5.11. 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**, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время)

* оплаты за работу в выходной не рабочий 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, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

5.12. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

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

5.13. Превышение плановой наполняемости групп компенсируется педагогическому работнику установлением доплат как при увеличении объема выполняемой работы или при расширении зон обслуживания.

5.14. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

5.15. В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу в выходные и не рабочие праздничные дни включая 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.

5.16. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.17. Изменение условий трудового договора, связанных с увеличением объема 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 извещен работодателем не позднее, за 2 месяца.

5.18. Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области. (Соглашение 4.17)

5.19. Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Соглашение 4.18)

5.20. Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, гигиенического обучения, психиатрического освидетельствования и приобретение санитарных книжек. (Соглашение 4.19)

5.21. 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 4.20.)

5.22. Премирование работников, получивших правительственные награды в размере одного должностного оклада, высшем профессиональные награды в размере 1 МРОТ, за счет средств местного бюджета. (Соглашение 4.5.10.)

5.23. Рекомендуется руководителю МБДОУ:

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

- предусматривать в коллективном договоре (отдельных приложениях к нему) размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении образовательной организации средств в том числе полученных от деятельности приносящий доход. (Соглашение 4.5.9.)

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

5.25. Сохранение повышающего коэффициента 0.25 к окладу работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

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

5.27. Выплату единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в сельской местности, в размере десяти должностных окладов. В других образовательных организациях, расположенных в городах, рабочих поселках городского типа, в размере пяти должностных окладов.

5.28. Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, 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;

- наградные 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.

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

5.30. Установление ежемесячной выплаты стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР.

5.31. Установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных образовательной организацией.

5.32. 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 предоставления документа о стаже, дающим 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 учетной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

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

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

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

5.35. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и 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.

5.36. Заработная плата выплачивается работнику (ч.3ст.136 ТК РФ):
-безналичным путем перечисления работнику на его банковский счет, указанный в заявлении.

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

5.38. Тарификация педагогических работников осуществляется в соответствии с существующими нормативно-правовыми актами по согласованию с выборным профсоюзным органом (не позднее 06 сентября каждого года). Администрация МБДОУ 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;

5.39. Работодатель осуществляет выдачу всем работникам расчетных 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).

5.40. Установление компенсационных выплат за счет средств работодателя для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей муниципальных, областных и Всероссийских профессиональных конкурсов;

- премировать работников, получивших государственные и правительственные награды, в размере в размере 1 МРОТ. (Соглашение 4.5.10)

5.41. Стороны обязуются осуществлять анализ выполнения законодательных и иных нормативных правовых актов, Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов образовательных организаций, затрагивающих трудовые, социальные и экономические права работников.

5.42. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда.

5.43. Стороны обязуются осуществлять анализ выполнения законодательных и иных нормативных актов образовательных организаций, затрагивающих трудовые, социальные и экономические права работников.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

6.1.2. 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.

6.1.3. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

6.1.4. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

6.1.5. 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).

6.1.6. 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.

6.1.7. 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.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, увольнения работников, приёма на работу в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации и Тульской области по вопросам:

- реализации права педагогических работников из числа учителей в возрасте до 35 лет на получение субсидий на приобретение жилых помещений;

- ежемесячной компенсации расходов педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере 100 процентов начисленной за месяц платы за жилое помещение, отопление и освещение;

- выплаты пособия на санаторно-курортное лечение работникам муниципальных образовательных организаций;

- выплаты единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере 10 должностных окладов; в городах, рабочих поселках, поселках городского типа в размере 5 должностных окладов;

- предоставления иных мер социальной поддержки, предусмотренных федеральными законами, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тульской области.

Совместные обязательства сторон:

6.3. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;

- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организациях с численностью до 50 человек;

- в) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 60 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объёмов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объёме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях

работников и сроков, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряжённости, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы.

6.3.1. Стороны содействуют созданию советов молодых учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам, развития наставничества, обеспечение взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профсоюзных проблем.

6.3.2. Способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;
- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов-наставников и оценку эффективности их работы;
- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части трудовой пенсии по инвалидности, страховую часть по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года №167 – ФЗ «Об обязательном государственном пенсионном страховании в Российской Федерации», Работодатель обязан:

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

7.2. Создавать совместно с профсоюзами в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

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

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

7.5. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять сведения в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России) в составе единой формы сведений для индивидуального (персонифицированного) учета.

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

7.7. 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.

7.8. Представлять в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Тульской области (ОСФР) 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.

7.9. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных».

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

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Совместные обязательства сторон

8.1. Стороны признают:

8.1.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией образовательной организации. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации.

8.1.2. 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;
- нахождения в командировке за границей;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим показаниям.

8.1.3. 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;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной 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 профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель,

	ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
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, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
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 физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

8.1.4 Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе

сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

8.1.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

8.1.6. Образовательная организация в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность.

Бюджетные образовательные организации самостоятельно определяют направления расходования внебюджетных средств, а также бюджетных средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в соответствии с утвержденными планами финансово-хозяйственной деятельности.

8.1.7. Создание Советов молодых учителей, воспитателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

8.1.8. Рассмотрение на совместных заседаниях комитета образования, администрации МО Плавский район и совета районной организации профсоюза информации о практике работы образовательных организаций и первичных профорганизаций по защите социально-трудовых прав работников образования (перечень учреждений определять в рабочем порядке).

8.1.9. Установление компенсационных выплат педагогам–наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника и тем работникам, которым присвоены категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

8.1.10. Предоставление 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.

8.1.11. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

8.2. Профсоюз:

8.2.1. В целях оказания помощи работникам образовательных организаций продолжает практику оказания материальной помощи и поощрения членов Профсоюза, профсоюзного актива. Активно использует возможности кредитного потребительского кооператива «Образование».

8.2.2. Проводит совместные семинары с Тульским региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации, отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области и территориальным фондом обязательного медицинского страхования с целью обучения профсоюзного актива.

8.2.3. Содействует обеспеченности нуждающихся работников отрасли и их детей путёвками в санатории, детские оздоровительные лагеря по льготной стоимости за счёт средств Профсоюза.

8.2.4. Участвует в организации и проведении Дня пожилых людей (1 октября), Дня учителя (5 октября), Дня матери (последнее воскресенье ноября), Дня инвалидов (3 декабря), спортивных соревнований работников образования, Дня 8 Марта, Дня защитника Отечества и др.; рекомендует первичным профсоюзным организациям создать Советы ветеранов.

8.2.5. Осуществляет защиту социальных гарантий работников отрасли по вопросам оплаты труда, занятости, приёма на работу, увольнения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.6. Рекомендует первичным профсоюзным организациям образовательных организаций содействовать подготовке организаций к новому учебному году и сохранению их в течение года, а также способствовать активному участию членов Профсоюза в различных мероприятиях в интересах образовательных организаций и в интересах муниципального образования Плавский район.

8.2.7. С целью обучения профсоюзного актива проводит совместные семинары с Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

IX. ОХРАНА ТРУДА

Обязательства Профсоюза

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Силами внештатного инспектора труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией, осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по вопросам охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

9.2.2. Направляет на обучение технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

9.2.3. Рекомендует профсоюзному активу на местах осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

9.2.4. Периодически анализирует письменные и устные обращения в районную организацию Профсоюза, областной комитет Профсоюза, другие организации по вопросам охраны труда.

9.2.5. Совместно с комитетом образования проводит мониторинг состояния условий и охраны труда в организациях для разработки мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний.

9.2.6. Организует проведение в первичных профсоюзных организациях совместно с работодателями избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, их обучение, в том числе за счёт средств социального страхования.

9.2.7. Иницирует проведение смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» в соответствии с Положением о проведении смотра-конкурса в образовательных организациях.

Совместные обязательства сторон:

9.3. Стороны признают, что:

9.3.1. В организациях с численностью не менее 50 чел. работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.

9.3.2. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Проводят специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.3.3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение СОУТ, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.3.4. Стороны содействуют работе служб охраны труда в подведомственных образовательных организациях.

9.3.5. Работникам предоставляются два оплачиваемых дня отдыха, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) (ст.8; 22,41 ТК РФ, на основании решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.09.21г.) при предоставлении письменного заявления работодателю:

- а) два оплачиваемых дня присоединяются к дополнительному или основному отпуску;
- б) один день предоставляется в день прохождения первого компонента вакцины, второй день при введении второго компонента вакцины;
- в) при введении однокомпонентной вакцины, работник определяет сам дни отдыха;
- г) работник проходит вакцинацию в рабочее время, с последующими выходными днями.

9.3.6. Работник обязан предоставить в отдел кадров сертификат из медицинской организации о прохождении вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19).

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Совместные обязательства Сторон:

10.1. Стороны признают гарантии для работников, избранных в органы профессионального союза, не освобождённых от основной работы, в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации которого они являются; председатели, их заместители профсоюзных органов – без предварительного согласия Совета районной организации Профсоюза; председатель районной организации Профсоюза – без согласия соответствующего органа областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- 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;

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором – на время их краткосрочной профсоюзной учёбы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, совещаний, собраний, созываемых Советом, обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником - руководителем выборного профсоюзного органа районной организации Профсоюза, не освобождённого от основной работы, его заместителями в течение двух лет после

окончания срока их полномочий, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3. Стороны предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

10.4. В течение срока действия территориального Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в образовательных организациях.

XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

11.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

11.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

11.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

11.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему

ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

11.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

ХII .ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.1. 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.

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

12.3. 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.

12.4 осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

12.5 представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

12.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

12.10. информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

12.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

13. Стороны договорились:

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

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

13.3 Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

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

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

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

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

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

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

МО Плавский район

«Детский сад «Радуга»

_____ / О.А.Валуева/

«__» _____ 20__

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

_____ /С.И. Крайнева/

«__» _____ 20__ г.

М.П.