

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения муниципального образования Плавский район -
детский сад п. Молочные Дворы

на 2024-2026 годы

От работодателя:

Заведующий МБДОУ МО Плавский район
- детский сад п. Молочные Дворы


М.М. Левочкина

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ МО Плавский район
- детский сад п. Молочные Дворы

Т.В. Ташкинова

от учредителя:

Председатель комитета образования
администрации муниципального образования
Плавский район


Е.В. Михайлова

Принят на общем собрании работников

«22» января 2024г

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования Плавский район - детский сад п. Молочные Дворы (далее по тексту МБДОУ МО Плавский район – детский сад п. Молочные Дворы).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ МО Плавский район - детский сад п. Молочные Дворы (далее учреждение) 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, трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на соответствующие периоды, а также Соглашением между Администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на данный период.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **работники учреждения**, в лице их представителя — Ташкиновой Татьяны Владимировны, председателя первичной профсоюзной организации учреждения;

- **работодатель**, в лице его представителя - заведующего Левочкиной Маргариты Михайловны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,ст.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 работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения(ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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 договорённости в порядке, установленном ТК РФ (ст.44ТК РФ).

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 путём переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трёх лет до подписания нового.

1.16. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об условиях оплаты труда работников МБДОУ МО Плавский район - детский сад п. Молочные Дворы;
- 3) Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБДОУ МО Плавский район - детский сад п. Молочные Дворы;
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) График отпусков;
- 6) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- согласование с председателем первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, а также районным трёхсторонним Соглашением.

2.2. При заключении трудового договора с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведённую 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, утверждённые приказом Минтруда России от 26 апреля 2013г. №167 н.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться на инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев.

Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст.70 ТК РФ).

2.8. Объем работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ).

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

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.

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.

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

2.12. Руководитель учреждения при разработке штатного расписания приводит наименования должностей работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года при наличии средств из местного бюджета.

3.2.3. 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).

3.2.4. 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).

3.2.5. Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (на соответствие занимаемой должности).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзную организацию 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 должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала ответствующих мероприятий и указать . . . должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае если решение о

сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МБДОУ, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатель первичной профсоюзной организации.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (**приложение № 1**), коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

5.2. Для руководящих работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. 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 (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 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 Российской Федерации от 24.11.1995 г № 181).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавского района, осуществляющих образовательную деятельность от 27.06.2014года №504.

5.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 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) в пределах фонда оплаты труда с предварительным согласованием с работодателем.

5.9. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

5.11. Работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании их письменных заявлений:

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

Если работник привился первым компонентом двухкомпонентной вакцины, он сможет подтвердить вакцинацию справкой. После введения второго компонента или после вакцинации однокомпонентной вакциной работник может представить копию сертификата, выписку с портала «Госуслуги» или справку.

Прохождение вакцинации подтверждается сертификатом о вакцинации, выпиской с портала «Госуслуги» или справкой.

Сертификат формируется после введения второго компонента двухкомпонентной вакцины. С 16 ноября 2021 года действует новая форма бланка сертификата, утвержденная Приказом Минздрава РФ от 12.11.2021 N 1053н.»

5.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ и постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870.

5.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства— 5 дней;
- для проводов детей в армию — 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников — до 5 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в год.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения.

5.15. Общими выходными днями являются воскресенье и суббота.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников МБДОУ МО Плавский район - детский сад п. Молочные Дворы (**приложение №2**), составленным в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённой постановлением администрации МО Плавский район от 27.06.2014 г. №504. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам) в виде надбавок и доплат в соответствии с Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ МО Плавский район - детский сад п. Молочные Дворы, а выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты, персональный коэффициент осуществляются в соответствии с Положением о порядке установления персонального повышающего коэффициента, принятым на Общем собрании работников и согласованным с председателем первичной профсоюзной организации. (**Приложение №3**).

«В Положение о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера включается установление ежемесячных компенсационных выплат педагогам-наставникам молодых специалистов за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника» (п. 4.5.3. областного трёхстороннего соглашения).»

6.2.1. Устанавливаются ежемесячные компенсационные выплаты педагогам-наставникам молодых специалистов за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника» (п. 4.5.3. областного трёхстороннего соглашения).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Днями выплатами заработной платы являются 1 и 16 числа месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда работников и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными, нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работа по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении Почётного звания - со дня присвоения.

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

6.6. Производится выплата компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (тяжелые и вредные условия труда).

6.7. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере на период приостановления работником исполнения трудовых обязанностей по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если работник в письменной форме известил работодателя о приостановке работы;

- о сохранении заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.7.1. Индексация заработной платы работникам производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).»

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного увольнения их возможности трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном законодательством (ст.234 ТК РФ), в размере 100 % неполученной заработной платы.

6.8.2. При нарушении 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 расчета включительно.

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке по улучшению социальных прав и гарантий работы из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и районного Соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.4. Оплату больничного листа за первые три дня производить за счёт средств работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.5. По личному заявлению работника заработная плата может перечисляться на указанный работником счет в банке (ст.136 ТК РФ).

6.8.6. Производить работникам доплату в размере 50% должностного оклада за работу в ночное время.

VII. Меры социальной поддержки работников

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам:

- * единовременное пособие молодым специалистам в размере 10 должностных окладов за счет средств бюджета области (Закон Тульской области « Об образовании» от 26.09.2013 г № 1989-ЗТО);
- * ежемесячное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области;
- * ежемесячную надбавку молодым специалистам из средств МО Плавский район (на основании Положения о социальной помощи молодым специалистам, направленным на работу в МОУ МО Плавский район);
- * за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- * премии за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд в связи с юбилеями.

7.2. Ведет учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.4. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.5. Рассматривает возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.6. Обеспечить выплату лечебного пособия всем работникам учреждения в размере должностного оклада (ставки).

7.7. Представляет в Управление Пенсионного Фонда РФ в Плавском районе списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

7.8. Обеспечивает право работников на дополнительное профессиональное образование 1 раз в три года.

7.9. Стороны признают:

7.9.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок (истекает) действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

7.9.2. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.9.3. При аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии входит председатель профсоюзной организации.

7.10. Профсоюзная организация:

7.10.1. Осуществляет мероприятия по вовлечению работников в негосударственный пенсионный фонд «Образование».

7.10.2. Способствует вовлечению членов профсоюза в кредитный потребительский кооператив «Образование».

7.10.3. Проводит анализ обеспечённости нуждающихся работников и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря; способствует приобретению путевок на льготных условиях.

7.10.4. Проводит оздоровление работников – членов Профсоюза, их детей в санаториях и базах отдыха по льготной стоимости за счет средств Профсоюза.

7.10.5. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляет интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**приложение № 4**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение (по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим) и инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте.

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

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой (ст.212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**приложение № 5**).

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.8. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

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

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

8.11. Избрать в коллективе работников учреждения уполномоченного по охране труда, осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

8.13. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профсоюзной организацией, с последующей сертификацией.

8.14. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

-проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Обязательное пенсионное страхование

9.1. Стороны совместно:

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

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2.2. Рассматривать возможность по введению в организации системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

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

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

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

9.2.6. 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 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

9.2.7. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с ФЗ от 23 декабря 2010г. № 359-ФЗ «О персональных данных».

Обязательства Профсоюза

9.3. Профсоюз:

9.3.1. 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.

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

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

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить членам профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники(ст.377 ТК РФ) .

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

10.7. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.8. Председатель или члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по приёме учреждения к началу нового учебного года.

10.9. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ГТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- распределение выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплаты и надбавки, премирование, выдача материальной помощи)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10.10. Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.11. Работодатель производит доплату председателю первичной профсоюзной организации за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности, из стимулирующих выплат в пределах от 5 до 20% от должностного (оклада) – в зависимости от профсоюзного членства и объема выполняемой работы.

XI. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюзная организация обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.
- 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 расходования фонда заработной платы. Стимулирующих и компенсационных выплат, фонда экономии заработной платы.
- 11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категорий по результатам аттестации работников.
- 11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения обеспечивать их новогодними подарками.
- 11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников учреждения.
- 11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного

пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи в Плавской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.

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

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания, до заключения договора на новый период времени.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2- 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Всего пронумеровано,
прошито, скреплено печатью
19 (девятнадцать) листа(ов)
Заведующий МБДОУ МО
Плавский район - детский
сад п. Молочные Дворы
М.М. Левочкина М.М. Левочкина

