

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

Муняковский детский сад «Росинка»

муниципального образования –

Старожиловский муниципальный район

Рязанской области

на 2022 - 2025 гг.

от работодателя

Заведующий МБДОУ
Муняковский детский сад
«Росинка»



Л.В.Самофал
(расшифровка подписи)

М.П.

« 30 » мая 2022 г.

от работников

Представитель работников
воспитатель

О.В.Костикова
(подпись) (расшифровка подписи)

« 30 » мая 2022 г.

2022 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390005, г. Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д. 7 Зарегистрировано <u>30 мая 2022</u> № <u>234</u>

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением Муняковский детский сад «Росинка» муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области и работниками в лице представителя работников и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022-2024 гг. и Территориальным отраслевым соглашением между Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Старожиловский муниципальный район и Старожиловской районной организацией Профсоюзов работников образования и науки на 2020-2023 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя, воспитателя Костиковой Ольги Владимировны;
- работодатель в лице его представителя – заведующего детским садом Самофал Людмилы Викторовны (далее - работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое 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) 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 трех 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 договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК 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 коллективного 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.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет (не более трёх лет).

Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора

1.16. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений.

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

- Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на год;
- Положение о комиссии по охране труда.
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положение о комиссии по установлению надбавок, доплат и премирования из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Состав комиссии по урегулированию трудовых споров;
- Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. В условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации действия Сторон должны быть скоординированы и направлены на:

- предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции;
- сохранение конкурентоспособности организации;
- защиту трудовых прав работников
- обеспечение стабильности на рынке труда, поддержание доходов работников.

1.20. В этих целях Стороны обязуются осуществлять следующие мероприятия:

- содействие занятости и поддержка доходов граждан;

- сохранение рабочих мест и обеспечение деятельности организации;
- санитарно-профилактические меры в организации , на рабочих местах.

II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передаётся работнику, другой храниться у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58,59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60. ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическими работниками дошкольной образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Объем педагогической работы педагогическим работником оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён Сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. 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).

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по

согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Вместе с тем следует иметь в виду, что за нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены предусмотренные ТК меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение (ст. 81).

Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп .
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если его отсутствие вызвано чрезвычайными обстоятельствами (ст. 72.2. ТК РФ);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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 классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, 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 (ст. 74 ТК РФ).

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.11. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

2.12. В случае перехода работников на удаленную работу, гибкий режим работы, разделение рабочего дня на части работник выполняет свои трудовые функции в полном объеме в соответствии с трудовым договором.

2.13. Работники придерживаются рекомендаций Роспотребнадзора, изучают и применяют соответствующие информационные материалы работодателя.

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

2.15. Работодатель обязуется:

- Заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
- Проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.16. Стороны договорились, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- Работники предпенсионного возраста;
- Работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- Одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- Родители (законные представители), воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- Работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами.

2.17. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы при сохранении среднего заработка.

2.18. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2.3.5 (а, б, д) ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание : ст. 82 ТК РФ).

2.19. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Старожиловского муниципального района Рязанской области, а также локальными нормативными актами образовательного

учреждения, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

3.2 Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.

3.3. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения, включая размеры должностных окладов (ставок), компенсационные выплаты, системы надбавок и доплат стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Постановлением администрации муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области, Положением об оплате труда учреждения, Коллективным договором, а также локальными нормативными актами.

3.4 Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления доплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Муняковский детский сад «Росинка» муниципального образования – Старожиловский муниципальный район Рязанской области, принятого на общем собрании трудового коллектива с учетом мнения профкома из фонда надбавок и доплат.

3.5. Заработная плата начисляется работникам муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия системы образования Старожиловского муниципального района Рязанской области», путем перечисления на счет работника за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.6. В полном объеме выплачивать заработную плату за вторую половину декабря месяца финансового года с производством окончательного расчёта до 01 января следующего года .

3.7. Производить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Рязанской области.

3.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

- 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, дающем право на повышение размера должностного оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

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

3.9. Наполняемость групп, установленная (п.17. главы 2 Устава учреждения), является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

3.10.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. ст. 236 ТК РФ,

3.10.3. Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном размере (п. 5.1.8. раздел 5. Регионального отраслевого соглашения между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022-2024 годы):

- Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя (статья 157 Трудового кодекса РФ);

- В период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья;

- В случае организации проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам учреждения образования, участвовавшим в забастовке заработную плату в полном объёме;

- Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях;

- На период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

3.10.4. Производить оплату больничного листа за первые три дня за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

3.10.5. Производить за каждый час работы в ночное время доплату в размере 35% от ставки. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 154 ТК РФ).

3.10.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасным (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями (п.5.2.6. раздел 5). Регионального отраслевого соглашения между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным

комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 -2024 годы.

3.10.7. Производить оплату труда воспитателям, исполняющим обязанности отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы оплата труда производится как доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Замещение производится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ, (п.5.2.3.1. раздел 5 Регионального отраслевого соглашения между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 -2024 годы.

3.10.8. Производить оплату труда воспитателей при неявке сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

3.10.9. Производить доплаты работникам за выполнение, наряду с работой определенной трудовым договором, обязанности временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ).Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ). Конкретный разряд доплат устанавливается приказом руководителя учреждения. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работы как по другой, так и по той же профессии(должности). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Срок , в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу , её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель- досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее , чем за три рабочих дня.

Размер доплаты за увеличение объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ.

3.10.10. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей). Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливается в пределах фонда оплаты труда вакантной должности .

3.10.11. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной платы причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки №29 -55-442 ИН /29-07/146 от 07.12.1999 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

3.11. По личному заявлению работника, заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.13. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.14. Выплачивать первые три года ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, в размере – 1500,00 рублей- специалистам со средне- специальным образованием, 2000,00 рублей-

специалистам с высшим образованием.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами учреждения.

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

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

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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.

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 праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшими из детей возраста четырнадцати лет.

4.6. 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 оплате труда работников учреждения.

4.7. В летнее время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.8. Женщинам не занятым в воспитательно-образовательном процессе,

работающим в режиме 40- часовой недели, с 1 июня по 31 августа устанавливается 36- часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). 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).

Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.10. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

1). работникам, занятым на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ:

- медицинской сестре продолжительностью 12 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2). работникам с ненормированным рабочим днем:

- заведующему хозяйством продолжительность отпуска три календарных дня (ст.119 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению продолжительностью которого определяется по соглашению между работниками и работодателем.

- Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- Женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом предусматривается выплата пособия по государственному социальному страхованию. Такой отпуск может быть использован не только матерью, но и отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком, причем часть отпуска может быть использована одним родственником, а часть – другим;

- Отдельным категориям работников, совмещающих работу с обучением, в частности:
 - работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательное учреждение высшего профессионального образования, и работникам, которые являются слушателями подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов - продолжительностью 15 календарных дней (см. коммент. к ст. 173);
 - лицам, которые допущены к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - продолжительностью 10 календарных дней (см. коммент. к ст. 174);
 - студентам очной формы обучения, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, для прохождения промежуточной аттестации - продолжительностью соответственно 15 и 10 календарных дней в учебном году либо для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - четыре и два месяца, а для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- Работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы - продолжительностью до трех недель в году в удобное время года (см. ст. 8 Закона РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
 - а) работникам - Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до трех недель в году в удобное время года (см. ст. 6 Федерального закона "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
 - б) инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территориях других государств, в том числе инвалидам, лицам, награжденным знаком "Житель блокадного Ленинграда", ветеранам труда и некоторым иным категориям работников - продолжительностью от двух недель до одного месяца в году (ст. ст. 14 - 20 Федерального закона "О ветеранах").
- В других случаях по соглашению между работником и работодателем.

4.12.2. Предоставлять педагогическим работникам(в том числе совместителям) через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяется работником и работодателем по согласованию сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- Продлевается или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период его нахождения в отпуске;
- Присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12.3. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка:

- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, выполняющим обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.
- Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.12.4. Работодатель на основании письменного заявления работника с соответствии со ст.185 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

- Всем работникам , кроме ниже перечисленных – один рабочий день один раз в три года;
- Работникам , достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей указанной статьи, при прохождении диспансеризации в порядке , предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – один рабочий день в год;
- Работникам , не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет)- два дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста . В 2022 году – женщины 1967 года рождения и старше , мужчины 1962 года рождения и старше;
- Работникам , которым до наступления назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных , представленных ПФР, лицам пред пенсионного возраста- два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;
- Работникам , получателям пенсии по старости – два рабочих дня один раз в год.

4.12.5. Работодатель обязуется принимать следующие меры по сохранению рабочих мест и обеспечению деятельности организации:

- использование в приоритетном порядке электронного документооборота и технических средств связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизации доступа в организацию сторонних лиц;
- перевод работников на удаленную работу (по возможности) на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), с использованием ресурсов организации или работника;
- введение гибкого режима работы, неполного рабочего времени, разделение рабочего дня на части;
- отмена командировок, за исключением командировок, носящих неотложный характер."

4.12.6. При отсутствии возможности перевода работников на удаленную работу, а также для работников, которые продолжают работать на рабочем месте, Работодатель обеспечивает оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха работников, предусматривающий. при наличии такой возможности, следующие меры:

- устанавливается гибкий график прибытия/убытия на рабочее место, позволяющий избежать скопления работников в организации;
- устанавливается специальный режим посещения организации, предусматривающий использование в приоритетном порядке электронного документооборота и технических средств связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизации доступа в орган и организацию лиц, чья профессиональная деятельность не связана с исполнением функций организации;
- отменяются массовые мероприятия, сокращается количество проводимых деловых мероприятий (межведомственных, рабочих совещаний, заседаний, конференций и т. п.) и, по возможности, проведение их в видеоформате или без участников, допускается возможность проведения только чрезвычайно важных и неотложных мероприятий;
- временно ограничивается личный прием граждан, обращения принимаются в письменной форме, разместить данную информацию на стендах, сайтах организаций;
- не допускаются к работе (на рабочее место и территорию организации) работники с признаками респираторного заболевания и работники, обязанные соблюдать режим

- самоизоляции на дому;
- проводятся мероприятия по дезинфекции помещений, работники обеспечиваются в достаточном количестве и постоянной доступности средствами для дезинфекции рук;
- обеспечивается при возможности более свободная рассадка работников в кабинетах (1,5-2 метра между рабочими местами);
- организуется соблюдение работниками правил гигиены."

V. Гарантии и компенсации.

5. Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

5.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством .

5.3. Выплачивает педагогическим работникам ежемесячную надбавку к должностному окладу:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" ;
- молодым педагогам в течение трёх лет с момента поступления на работу.

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.4 По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника на время:

- длительной нетрудоспособности;
 - образовательные учреждения за рубежом;
 - отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком;
 - длительной командировки на работу по специальности в российские до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона « Об образовании в Российской Федерации»;
 - службы в рядах Вооружённых сил России;
 - работы на выборных должностях;
 - исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- а также:
- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если Работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;
 - в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной

категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5,6,8 ст. 81 и ст.336 ТК РФ ;

- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановление на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока категории до наступления пенсионного возраста.

5.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

5.6. Дополнительные меры социальной защиты работников (исходя из финансовых возможностей):

- - выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одном учреждении и средним заработком;
- - предоставление работникам льгот и компенсаций по содержанию детей в дошкольных учреждениях;
- - выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим работникам учреждений в размере не менее должностного оклада (ставки);
- доплату работникам, награжденным федеральными, региональными, муниципальными наградами в области образования;
- льготы на проезд работникам образования, проживающим в городах, районных центрах, работающим в сельских и поселковых учреждениях образования;

- проведение профилактических медицинских осмотров работников учреждений с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу в сельской местности, единовременного пособия на хозяйственное обзаведение;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- материальную помощь работникам при рождении ребёнка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. В установленный срок представить органам Пенсионного Фонда РФ, сведения о застрахованных лицах, информировать застрахованные лица о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для персонифицированного учета по мере их представления.

5.7.2. Обеспечить перечисления страховых взносов в пенсионный Фонд РФ на пенсионное страхование работников и принимать меры по погашению просроченной задолженности.

5.7.3. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).

5.7.4. Рассматривать возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

5.7.5. Создавать совместно с профсоюзной организацией в образовательном учреждении комиссию по пенсионным вопросам.

5.7.6. Выдавать работникам образовательного учреждения копию индивидуальных сведений, представленных в Управление Пенсионного фонда России по Старожиловскому району (по личному заявлению работника)

5.7.7. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.

5.7.8. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

5.7.9. Представлять в Управление Пенсионного фонда России по Старожиловскому району области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два 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.

5.8. Профком обязуется:

5.8.1. Оказывать организационную помощь представителям Управления Пенсионного фонда России по Старожиловскому району в работе консультационного пункта Управления Пенсионного фонда России по Старожиловскому району в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

5.8.2. Осуществлять контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

5.8.3. Работодатель совместно с профсоюзным органом осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальный орган Пенсионного

Фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, а также обеспечивает ежемесячное перечисление средств за работников в Пенсионный Фонд РФ.

5.9. Работодатель совместно с профсоюзным органом осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальный орган Пенсионного Фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, а также обеспечивает ежемесячное перечисление средств за работников в Пенсионный Фонд РФ.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. 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.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года бесплатно

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

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

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

6.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ министерства образования и науки РФ от 07. апреля 2014 года № 276)

6.5. При аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации учреждения, либо иного уполномоченного первичной профсоюзной организацией учреждения профсоюзного представителя (п.7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276)

Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в

данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять работников персонально, под расписку и 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 должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях численностью до 30 человек;

Массовое сокращение работников может осуществляться при условии, что работодатели своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляют органам службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и срока, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке;

7.2. Согласно Федеральному закону, «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г. № 1032-1, с изменениями и дополнениями, внесёнными Федеральным законом от 10 января 2003 года № 8-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения» 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 соответствующих 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.

7.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы согласно отраслевому соглашению.

7.4. 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 предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

7.6. Стороны договорились, что:

7.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- Инвалидам ВО войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

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

7.6.4. Работодатель согласовывает с представительным органом привлечение иностранной рабочей силы в образовательное учреждение.

7.7. В условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации Работодатель принимает меры по сохранению рабочих мест и обеспечению деятельности организации путем:

- участия в программах дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации;
- мониторинга ситуации на рынке труда, в том числе с помощью личного кабинета Работодателя на портале "Работа в России";
- взаимодействия с органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления по организации дистанционного обучения, дополнительных работ, снабжения организаций и населения в рамках предупреждения распространения коронавируса;
- использования в приоритетном порядке электронного документооборота и технических средств связи для обеспечения служебного взаимодействия и минимизации доступа в организацию сторонних лиц."

7.8. На период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), возможен перевод работников на дистанционную работу (глава 49.1 ТК РФ), гибкий режим работы (статья 102 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ) в соответствии с утверждаемым работодателем порядком (определение списков работников, переводимых на новый режим работы, график перевода, способы информационного взаимодействия и др.), отменяются командировки, за исключением командировок, носящих неотложный характер.

Введение гибкого режима работы, удалённой работы, разделение рабочего дня на части устанавливается локальным актом работодателя.

По соглашению Работника и Работодателя может быть введено неполное рабочее время, за исключением случаев возникновения угрозы массового высвобождения работников (часть 5 ст. 74 ТК РФ)."

VIII. Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые 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 заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

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

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

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

8.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

8.1.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат от фонда заработной платы (ст. 226 ТК РФ).

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

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

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

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Обеспечивать в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома

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

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение N 1 к Приказу Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 1 сентября 2010 г. N 777н; статья 212 ТК РФ).

Предоставление работникам одного свободного дня, а работникам предпенсионного возраста двух свободных дней, для прохождения диспансеризации с сохранением за ними среднего заработка (ФЗ от 03.10. 2018 г. № 353-ФЗ). Работники должны освобождаться от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению между работником и работодателем.

8.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

8.2.2. Ежегодно (до 15 января) информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования, о причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждениях, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу с вредными условиями труда за прошедший год.

8.2.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

8.2.4. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в 3-5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания и до заключения нового.

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