



**ГЛАВА
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

Комсомольская ул., д. 32/32,
г. Новomosковск, Тульская область, 301650
Тел.: (48762) 2-71-50, факс: (48762) 6-30-50
E-mail: nmadm@nmosk.ru
<http://nmosk.ru>

03.03.2023 № 2357-оп/03-25

На № _____

**Директору ГДОУ ТО
«Новomosковский детский сад для
детей
с ограниченными возможностями
здоровья»**

Савран Н.А.

**Председателю
первичной профорганизации**

Фоменко Н.Н.

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора**

Администрация муниципального образования город Новomosковск сообщает, что коллективный договор Государственного дошкольного образовательного учреждения Тульской области «Новomosковский детский сад для детей с ограниченными возможностями здоровья», заключенный 25 января 2023 года, зарегистрирован 27 февраля 2023 года.

Регистрационный номер 20

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования**



А.А. Бирюлин

Исп.: Лазарева Виктория Викторовна,
консультант экономического управления
тел.: 8(48762)27-165.
lazareva@nmosk.ru

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ
ОБЛАСТИ «НОВОМОСКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2025г.

от работодателя
заведующий ГДОУ «Новомосковский детский
сад для детей с ОВЗ»

 Савран Н.А.



от работников

председатель первичной
профсоюзной организации
 Н.Н. Фоменко

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работники ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» в лице профсоюзного комитета, уполномоченного на представительство (статья 29 Трудового кодекса РФ), с одной стороны, и работодатель в лице заведующего ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» с другой стороны. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам: создания более благоприятных условий труда, оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации, а также установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, определенным сторонами (статья 41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, ЗТО от 02.11.2007 года №889 «Закон о социальном партнерстве в сфере труда», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.11. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.12. При реорганизации или формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 Трудового кодекса РФ).

1.14. Стороны, подписавшие коллективный договор, не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств и обязаны отчитываться об их выполнении на общем собрании работников один раз в год.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 Трудового кодекса РФ). Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.16. Коллективный договор утверждается на общем собрании работников ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» и от имени и по поручению работников подписывается председателем первичной профсоюзной организации, с одной стороны, и заведующим, с другой стороны.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Работодатель обязуется:

2.2.1 Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2 Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3 Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники; проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

2.2.4 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 Трудового кодекса РФ).

2.2.5 Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.6 Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

2.2.7 Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

2.2.8 Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.9 Своевременно выполнять предписания надзорных контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов и профсоюзных инспекторов труда по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.10 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.11 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.12 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 Трудового кодекса РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса РФ).

2.3.2 Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблемы (ст. 29 Трудового кодекс РФ).

2.3.3 Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

2.3.4 Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 Трудового договора РФ).

2.3.5 Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

2.3.6 Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.7 Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8 Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.9 Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.10 Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.11 Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 Трудового кодекса РФ).

2.4.2 Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда; использовать передовой педагогический опыт коллег.

2.4.3 Беречь имущество работодателя и других работников

2.4.4 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5.2 Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.

- 2.5.3 Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 2.5.4 Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.
- 2.6. В соответствии с трудовым законодательством РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:
- 2.6.1 Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам, по вопросам профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, а также по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя и настоящим коллективным договором.
- 2.6.2 Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 Трудового кодекса РФ).
- 2.6.3 Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.
- 2.7. Работник имеет право на:
- 2.7.1 На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 2.7.2 Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.7.3 Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.
- 2.7.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.7.5 Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.7.6 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.7.7 Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 2.7.8 Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
- 2.7.9 Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.7.10 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении пунктов коллективного договора.
- 2.7.11 Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
- 2.7.12 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.
- 2.7.13 Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 2.7.14 Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 Трудового кодекса РФ).

3.2. Сторонами трудового договора являются: работодатель в лице заведующего ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» и работник (статья 56 Трудового кодекса РФ).

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, а также региональным соглашением (статья 57 Трудового кодекса РФ).

3.4. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор с работником заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральными законами (статья 58 Трудового кодекса РФ).

3.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который вносится в трудовую книжку работника (статья 68 Трудового кодекса РФ). На всех работников, проработавших более пяти дней в организации заводится или заполняется трудовая книжка согласно «Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей», утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 года №225, а также Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 года №69 (статья 66 Трудового кодекса РФ).

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем дополнительной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации (статья 68 Трудового кодекса РФ).

3.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев (статья 70 Трудового кодекса РФ).

3.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке (статья 71 Трудового кодекса РФ).

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных условий трудового договора заключается в письменной форме и в двух экземплярах, под роспись работнику и работодателю (статьи 72, 72¹, 72², 73, Трудового кодекса РФ).

3.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (слияние, разделение, присоединение, преобразование, выделение, сокращение численности или штата работников, структурная реорганизация и т.д.) определенные сторонами условия не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, о причинах, вызвавших необходимость изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель обязан предложить ему перевод на другую работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, либо вакантную нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять по состоянию здоровья. При отказе от такого перевода либо при его невозможности трудовой договор с работником прекращается в соответствии со п. 7 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

3.12. Работодатель вправе отстранить от работы работника (не допускать к работе) по причинам указанным в статье 76 Трудового кодекса РФ.

3.13. Прекращение трудового договора с работником (увольнение) может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса РФ и иными Федеральными законами. Общий порядок оформления прекращения трудового договора (увольнения) должен соблюдаться работодателем в соответствии со статьей 84¹ Трудового кодекса РФ.

4. Трудовой распорядок и дисциплина труда

4.1. Трудовой распорядок в ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» определяется локальным нормативным актом - правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующим в соответствии с трудовым законодательством и федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности сторон, а также ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. Правила внутреннего трудового распорядка ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» принимаются на общем собрании работников, утверждаются работодателем с учетом мнения профкома организации в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ и являются приложением к коллективному договору (статьи 189, 190 Трудового кодекса РФ).

4.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и другими локальными нормативными актами. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан создать все необходимые условия для соблюдения работниками дисциплины труда (статья 189 Трудового кодекса РФ).

4.3. За добросовестный труд, успехи в профессиональной деятельности работодатель поощряет работников (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой и т.д.). Поощрение оформляется приказом работодателя, где указывается, за какие конкретные успехи в работе поощряется работник и доводится до сведения работников организации (статья 191 Трудового кодекса РФ).

4.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по следующим основаниям: однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей; отсутствие на работе без уважительной причины в течение более четырех часов или всего рабочего дня (прогул); появление работника на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения; разглашение работником служебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных других работников;

совершение по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества организации или других работников; установленного комиссией или уполномоченным по охране труда грубого нарушения охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо создало реальную угрозу наступления тяжких последствий; принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества организации, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника), несовместимого с продолжением данной работы (статья 192 Трудового кодекса РФ).

4.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, если в течение двух рабочих дней работник не предоставил никакого объяснения, то составляется акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

4.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня его обнаружения (не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома организации) и не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки (финансово-хозяйственной или аудиторской) позднее двух лет со дня его совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

4.7. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом работодателя, под роспись работнику в течение трех рабочих дней со дня издания приказа, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе работника ознакомиться с указанным приказом, составляется акт отказа от подписи. Работник вправе обжаловать примененное к нему дисциплинарное взыскание в инспекции по труду или органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (статья 193 Трудового кодекса РФ).

4.8. Дисциплинарное взыскание может быть снято с работника по инициативе работодателя (при условии отсутствия нового взыскания), либо по просьбе самого работника или ходатайству профкома (статья 194 Трудового кодекса РФ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом развития перспектив развития организации (статья 196 Трудового кодекса РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Данное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197 Трудового кодекса РФ).

5.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статьи 173 – 177 Трудового кодекса РФ).

5.4. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям оклады для оплаты труда (путем издания приказа и внесением записи в трудовую книжку работника) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.5. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 187 Трудового кодекса РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) (статья 131 Трудового кодекса РФ).

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса РФ), но не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в Тульской области, при условии, что работник полностью отработал норму рабочего времени за месяц (статья 133 Трудового кодекса РФ).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» на пластиковые банковские карты два раза в месяц 3 и 18 числа каждого месяца из областного бюджета. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом (ст. 136 ТК РФ).

6.4. заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 года №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»:

- должностной оклад руководителя определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников;

- должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя учреждения;

- размеры должностных окладов, ставок работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования», должностной оклад, ставка работников образования, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года;

- размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с ЕТКС;

- размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Тульской области от 30.09.2008 г. № 608 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области» (статья 135 Трудового кодекса РФ).

6.5. работникам учреждения, в зависимости от отнесения должности к ПКГ, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, должностным окладам, ставкам в зависимости от: занимаемой должности; стажа работы (за выслугу лет); за квалификационную категорию;

сложности, количества и качества работы (персональный коэффициент), а также коэффициент по Организации. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

6.6. Фонд доплат, надбавок и стимулирующих выплат устанавливается в размере не менее 25% от общего фонда заработной платы.

6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты от 12%, утвержденными приказом Гособразователя СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичные Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 №611. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда из фонда доплат, надбавок и стимулирующих выплат, согласно Положению о доплатах, надбавках и стимулирующих выплатах ГДОУ ТО «Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ» (статья 147 Трудового кодекса РФ).

6.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о подтверждении стажа, дающего право на повышение размера должностного оклада;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы,

- для погашения возврата сумм, излишне выплаченных работнику в следствие счетных ошибок,

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (статья 137 Трудового кодекса РФ). Удержания за эти дни не производятся: если работник увольняется в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо с отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ст. 77 ТК РФ); при ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации, при смене собственника имущества организации (в отношении руководителя, заместителей и главного бухгалтера) (п.1,2,4 ст. 81 ТК РФ); если работника призвали на военную службу, восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, при признании работника полностью не трудоспособным по медицинским показаниям, смерть работника или признание судом безвестно отсутствующим, при наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти субъекта РФ (п.1,2,5,6,7 ст. 83 ТК РФ).

6.10. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы работника (статья 138 Трудового кодекса РФ).

6.11. Порядок исчисления средней заработной платы установлен статьей 139 Трудового кодекса РФ.

6.12. При прекращении трудового договора (увольнении) выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (статья 140 Трудового кодекса РФ).

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных статьей 142 Трудового кодекса РФ.

6.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ) от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.15. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ заработную плату в полном размере. Оплачивать время простоя не по вине работника (карантин, низкий температурный режим в помещении детского сада и др.) в размере 100% заработной платы.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель организации.

6.17. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 Трудового кодекса РФ).

6.18. При расчете заработной платы работникам за работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) учитывается повышающий коэффициент 1.35 (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

6.19. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (совмещение должностей, увеличение объема работы или расширение зоны обслуживания, замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы ст. 60² ТК РФ), за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон, с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

6.20. При работе по совместительству (внутренний или внешний совместитель) с работником заключается трудовой договор (ст. 282,283,284 Трудового кодекса РФ), оплата труда совместителям производится пропорционально отработанному времени (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

6.21. При работе работника по соглашению сторон неполный рабочий день или неполную рабочую неделю оплата труда производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

6.22. 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.

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени в организации устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю за ставку заработной платы,

- для педагогических работников (ст. 333 Трудового кодекса РФ): учитель-логопед и учитель-дефектолог не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы; педагог-психолог, тьютор и социальный педагог не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы; музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы; воспитатель не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы, инструктор по физкультуре не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы,

- для медицинских работников – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 года №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»).

7.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания ее, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом.

7.5. Согласно санитарно-гигиеническим требованиям в организации установлена 5-дневная рабочая неделя с понедельника по пятницу – рабочие дни, суббота с воскресеньем - выходные.

7.6. 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

7.7. Нерабочими праздничными днями считаются дни, указанные в статье 112 ТК РФ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

7.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ). Не сокращается продолжительность работы в ночное время на один час для работников, которые приняты специально для работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса РФ).

7.9. В случаях, предусмотренных статьей 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 3-х лет.

7.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренных Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с личного письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера

7.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут и не более двух часов, который не включается с рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

7.12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей недели работникам предоставляется два выходных дня в неделю суббота и воскресенье (ст. 110, 111 Трудового кодекса РФ).

7.13. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по той же или иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 97 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день (статья 284 Трудового кодекса РФ).

7.14. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 99 Трудового кодекса РФ).

7.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается 28 календарных дней согласно статьям 114, 115 Трудового кодекса РФ.

7.16. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается 28 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изм. от 11.05.2007 года).

7.17. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинским работникам устанавливается 14 календарных дней в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года №298/г-22 (ред. от 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (раздел «здравоохранение»).

7.18. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска поварам устанавливается 7 календарных дней в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 года №298/г-22 (ред. от 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

7.19. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается 7 календарных дней в связи с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса РФ и статьей 19 Закона РФ от 15.05.1991 года №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

7.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы и по соглашению сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса РФ).

7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ (статья 123 Трудового кодекса РФ). О времени начала отпуска работник, должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса РФ. При разделении отпуска на части одна из частей должна быть не менее 14 дней.

7.13. При наличии финансовых возможностей работодателя, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса РФ).

7.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет на основании статьи 262 Трудового кодекса РФ;
- педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы, сроком до 1 года в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ, согласно Положению, утвержденному приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 года №3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (статья 128 Трудового кодекса РФ). Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 Трудового кодекса РФ).

7.15. Отпуска по беременности и родам предоставляются женщинам по их личному заявлению на основании листка временной нетрудоспособности в соответствии со статьей 255 Трудового кодекса РФ.

7.16. Предоставление отпуска по уходу за ребенком, порядок предоставления и сроки выплаты пособия производится в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса РФ.

7.17. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 Трудового кодекса РФ). Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять:

- профком в письменной форме о предстоящем 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 (статья 82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать ссылку на приказ о возможном сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование,

- орган службы занятости, что предусмотрено статья 25 Федерального закона от 14.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», срок уведомления - за 2 месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение за 3 месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

8.2. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п.2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) производить по согласованию с профкомом (статья 82 Трудового кодекса РФ).

8.3. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники с высшей квалификационной категории высшим образованием приоритет отдавать лицам, не достигшим пенсионного возраста,
- работник не может быть уволен в связи с тем, что отсутствует длительное время по причине болезни; расторжение договора возможно лишь в случаях, указанных в статье 81 Трудового кодекса РФ,
- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- работник в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса РФ может быть уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об этом за 2 месяца при одновременном соблюдении следующих условий: если он дал письменное согласие на такое увольнение; если ему выплачена дополнительная компенсация в размере 2-х месячного среднего заработка,
- работник согласно статьи 80 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели, подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении (самостоятельное оставление работником работы до истечения двух недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины),
- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата работников (статьи 178,180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий,
- в соответствии со статьей 75 Трудового кодекса РФ смена собственника имущества образовательной организации не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации, лишь в случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 статьи 77 Трудового кодекса РФ,
- при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности,
- при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают, в случае отказа работника от продолжения работы прекращаются в соответствии с п.6 статьи 77 Трудового кодекса РФ,
- для сохранения рабочих мест работодатель обязуется: выявлять возможности перемещения работников внутри организации; по соглашению с работником переводить его на неполную ставку; в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями; при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1.Стороны договорились, что работодатель гарантирует:

9.1.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим

работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

9.1.2. Бесплатное для работников пользование библиотечным методическим фондом организации в образовательных целях.

9.1.3. Оказание из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, на лечение и в связи с тяжелой жизненной ситуацией, по согласованию с профкомом на основании положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

9.1.4. Выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада по основной занимаемой должности в соответствии с ст. 11 Закон Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 года №1989-ЗТО».

9.1.5. Оплату труда работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка:

- производит доплату за часы переработки с использованием коэффициентов, применяемых в системе образования;

- оплачивает работу в ночное время, с учетом коэффициента 1.35, работникам согласно их графиков работы;

- оплачивает работу в праздничные дни работникам согласно их графиков работы, с использованием соответствующих коэффициентов.

9.1.6. Выплату доплат за внутреннее совместительство, совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы или расширение зоны обслуживания в пределах, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

9.1.7. Предоставление дополнительных отпусков работникам, совмещающим работу с обучением, на основаниях, предусмотренных статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

9.1.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также сохранения за ним среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия), за исключением средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца по решению органа службы занятости населения (статья 178 Трудового кодекса РФ).

9.1.9. Выплату работнику пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с трудовым и федеральным законодательством. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

9.1.10. Установление повышающего коэффициента за выслугу лет медицинским работникам к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы в размерах, установленных для работников учреждений здравоохранения: в размере 0,2 за первые три года работы и 0,1 за последующие два, но не выше 0,3, а также повышающий коэффициент в размере 0,05 за первый год работы.

9.1.11. Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам за:

- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» в размере не менее 20% к должностному окладу;

- почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель бывших союзных республик», «Заслуженный мастер производственного обучения» в размере не менее 15% к должностному окладу;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник высшего профессионального образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере не менее 10% к должностному окладу.

9.1.12. Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до минимального размера оплаты труда.

9.1.13. Оплачивать дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда поварам и медицинским работникам, а также удлиненные отпуска педагогическим работникам.

9.1.14. Организацию проведения ежегодных обязательных бесплатных медицинских осмотров работников и приобретение медицинских книжек.

9.1.15. Сохранение заработной платы за работниками в полном объеме:

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

9.1.16. Превышение плановой наполняемости групп, установленной Типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утвержденными Правительством РФ, компенсирует педагогическим работникам установлением доплат. Размер и условия доплат определяются положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера.

9.1.17. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

9.1.18. Соблюдение общих требований при обработке, передаче персональных данных работников, а также их защиту, хранение и законное использование в соответствии со статьями 86, 87, 88 Трудового кодекса РФ.

9.1.19. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности,
- нахождения в отпусках по беременности и родам,
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет,
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, за год до ухода на пенсию по старости,
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ,
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

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

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), не зависимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория – при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор;

	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель независимо от преподаваемого предмета (либо в начальных классах, специальных коррекционных образовательных учреждениях для детей с отклонением в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Министерством.

9.1.21. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

9.2. Стороны договорились, что

9.2.1. Педагогические работники повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категорию и имеющие стабильные результаты освоения воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

9.2.2. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи.

9.2.3. Работодатель ежегодно представляет в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за шесть месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

10. Охрана труда

10.1. Обязанности работодателя:

10.1.1. Обеспечивает право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (статья 219 Трудового кодекса РФ).

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

10.1.3. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

10.1.4. Проводит обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по охране труда при

приёме на работу и периодическое обучение, и проверку знаний требований охраны труда в период работы работников организации.

10.1.5. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 Трудового кодекса РФ).

10.1.6. Создает с участием профкома комиссию по обучению и проверки знаний работников требований охраны труда и безопасному производству работ.

10.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий охраны труда.

10.1.8. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в организации.

10.1.9. В установленные сроки рассматривает Представления уполномоченных по охране труда профкома, о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимает меры по их устранению и информирует об этом профсоюзный комитет.

10.1.10. Наложения взыскания, лишение вознаграждения за труд, увольнение уполномоченного по охране труда производит только по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.1.11. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

10.1.12. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях организации.

10.1.13. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате, обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

10.1.14. В соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса РФ вводит должность специалиста по охране труда или устанавливает надбавку работнику организации, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения (от 50% и более к должностному окладу).

10.1.15. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, Правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счет организации.

10.1.16. Информировывает работников об условиях труда на рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

10.1.17. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

10.1.18. Выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на услуги по выполнению мероприятий по улучшению условий труда, приобретение спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации кабинетов, столовой, оборудования.

10.1.19. Проводит в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007г. № 569.

10.1.20. Включает в состав комиссии по аттестации рабочих мест председателя профкома и уполномоченного по охране труда.

10.1.21. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

10.1.22. Обеспечивает за счет средств учреждения периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу отчетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

10.1.23. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте или при несчастном случае на производстве в медицинскую организацию (статья 212 Трудового кодекса РФ).

- 10.1.24. Предоставляет профсоюзному комитету информацию по вопросам охраны труда.
- 10.1.25. Выдаёт своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь организует их стирку, сушку и хранение, а также другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- 10.1.26. Не требует исполнения возложенных обязанностей и не привлекает к дисциплинарной и административной ответственности работника в случае не обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- 10.1.27. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 10.1.28. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ в части их учёта, принимает меры к их предупреждению.
- 10.1.29. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющих на это право.
- 10.1.30. Оборудует кабинет или уголок по охране труда в соответствии с требованиями, установленными Постановления Минтруда РФ от 17.01 2001 №7.
- 10.2. Обязанности профкома:
- 10.2.1. Осуществляет в рамках законодательства РФ защиту прав и законных интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- 10.2.2. Способствует руководителю учреждения в обеспечении и создании безопасных условий труда в организации.
- 10.2.3. Обеспечивает избрание уполномоченного по охране труда профкома в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательного учреждения» и организует его работу согласно статье 370 Трудового кодекса РФ.
- 10.2.4. Повышает гарантии уполномоченного (доверенного лица) по охране труда, избирает его заместителем председателя профорганизации по охране труда и решает вопрос по стимулированию работы уполномоченного по охране труда.
- 10.2.5. Рассматривает на заседаниях профкома работу администрации и руководителей структурных подразделений по обеспечению работников безопасными условиями труда в соответствии с законодательством РФ.
- 10.2.6. Выдвигает кандидатуры в состав комитета (комиссии) по охране труда организации.
- 10.2.7. Организует и контролирует работу по административно-общественному контролю.
- 10.2.8. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.
- 10.2.9. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- 10.2.10. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и доводит до сведения работников результаты аттестации.
- 10.2.11. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда и другие средства индивидуальной защиты; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- 10.2.12. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего.
- 10.2.13. В случаях грубых нарушений требований охраны труда, электро и пожаро безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения.
- 10.2.14. Уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда имеет право обращаться

к руководителю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, требовать приостановки работы, если это опасно для жизни и здоровья работников и воспитанников.

10.2.15. Уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

10.2.16. Организует и участвует в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

10.2.17. Добивается выполнения условий Коллективного договора и Соглашения.

10.2.18. Один раз в год информирует коллектив организации о выполнении коллективного договора, соглашения и расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и оздоровление.

10.3. Руководитель и профком совместно:

10.3.1. Разрабатывают коллективный договор и ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

10.3.2. Осуществляют контроль за состоянием условий труда, выполнению Соглашения по охране труда и проведению административно-общественного контроля в организации.

10.3.3. Участвуют в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

10.3.4. Обеспечивают формирование комитета (комиссии) по охране труда и организуют в его работе.

10.3.5. Распределяют и направляют средства Фонда социального страхования на улучшения условий труда работников.

10.3.6. Разрабатывают мероприятия по предупреждению и снижению травматизма и профзаболеваний в организации.

10.4. Работника организации:

10.4.1. Обязаны соблюдать трудовое законодательство РФ по охране труда.

10.4.2. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

10.4.4. Немедленно извещать руководителя или лицо его замещающее о несчастном случае на производстве, ухудшении своего состояния здоровья, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

10.4.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

10.4.6. Информировать руководителя о неисправности оборудования.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

11.1. 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.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса РФ).

11.3. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов – 1% из заработной платы работников, являющихся членами

профсоюза, при наличии их письменного заявления. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, задержка – не допускается.

11.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.6. На время краткосрочной профсоюзной учебы работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами (п.3 статьи 25 Федерального закона о профсоюзах).

11.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.10. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в следующих случаях:

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (статья 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профсоюзной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 136 Трудового кодекса РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса РФ).

11.11. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям статьи 81 Трудового кодекса РФ производится по согласованию с профкомом.

11.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

11.13. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

11.14. Представителям работников, не освобожденным от основной работы, на период ведения переговоров устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада (ставки), как за работу, не входящую в круг основных обязанностей по защите социально – трудовых прав работников.

11.15. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- право на защиту профкомом случаев индивидуального трудового спора;

- право на бесплатную юридическую консультацию юридических служб отрасли;
- получение в преимущественном порядке путевки для себя и членов семьи на санаторно-курортное лечение;
- вопрос увольнения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

11.16. Работодатель обязуется:

11.16.1. Перед принятием решения направлять проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в профсоюзный комитет организации.

11.16.2. Сотрудничать с профсоюзом по вопросам вовлечения, сохранения его членов, не вмешиваться в деятельность профсоюзного комитета и не ограничивать его прав.

11.16.3. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем работников при ведении переговоров по вопросам и заключении Коллективного договора.

11.16.4. Предоставлять председателю профсоюзного комитета и его членам информацию (по запросу), сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

11.16.5. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников, только после предварительного согласования с профсоюзным комитетом;

11.16.6. Высвобождать членов профсоюзной организации и сотрудников учреждения для участия в митингах, забастовках, акциях, демонстрациях с сохранением заработной платы сотрудников.

11.17. Профсоюзный комитет обязуется:

11.17.1. 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».

11.17.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.17.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда надбавок, доплат и стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

11.17.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников.

11.17.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса РФ).

11.17.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию; вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Тульскую районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

11.17.7. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.17.8. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.17.9. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

11.17.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

11.17.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.17.12. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

12. Контроль выполнений 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.

12.2. Рассматривают в 14-дневный срок все возникающее в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке установленном законом для его заключения.

12.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

12.9. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а так же специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более двух месяцев в течение года.

12.10. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения работников, профкома по вопросам деятельности организации, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

12.11. В случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копий документов профком рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме, т.к. мнение, не предоставленное в семидневный срок, не учитывается.

12.12. Совместно принимают необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников организации.

12.13. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, а также отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.14. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (статьи 387, 402 Трудового

кодекса РФ).

13. Регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

1. Стороны договорились, что:

13.1.1 Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

13.1.2 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

13.1.3 Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе - работник).

13.1.4 На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

13.2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

13.2.1 Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи настоящего Кодекса.

13.2.2 По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

13.2.3 При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

13.2.4 При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

13.2.5 Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

13.2.6 По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

13.3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

13.3.1 При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

13.3.2 В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

13.3.3 При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.3.4 При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.3.5 С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.3.6 В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.3.7 При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи).

13.3.8 Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

13.3.9 Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

13.4.1 Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

13.4.2 Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

13.4.3 Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

13.4.4 Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

13.4.5 Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 настоящего Кодекса.

13.4.6 Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

13.5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

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

13.6. Особенности организации труда дистанционных работников

13.6.1 Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

13.6.2 Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.6.3 В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 настоящего Трудового Кодекса.

13.7. Особенности охраны труда дистанционных работников

13.7.1 В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым первой части второй статьи 212 настоящего Трудового Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

13.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

13.8.1 Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не

установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Трудового Кодекса).

13.8.2 Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

13.8.3 В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

13.9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

13.9.1 В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

13.9.2 Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

13.9.3 Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

13.9.3.а) указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

13.9.3.б) список работников, временно переводимых на дистанционную работу:

- работники, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- работники имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14л;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- работники, являющиеся инвалидами;
- иные категории работников

13.9.3в) срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

13.9.3 г) порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно; 9.3.5 порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

13.9.3.д) иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

13.9.4 Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

13.9.5 При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

13.9.6 На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

13.9.7 Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Подписывать коллективный договор поручено:

Заведующему ГДОУ ТО
«Новомосковский детский сад для детей с ОВЗ»

_____ (Н.А. Савран)

Председателю первичной профсоюзной организации
государственного дошкольного образовательного учреждения
Тульской области «Новомосковский детский сад для детей с
ограниченными возможностями здоровья» _____ (Н.Н. Фоменко)