КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПЛАВСКИЙ РАЙОН

«Детский экологический центр г.Плавска»

на 2022 – 2024 годы

Представитель работодателя:

_____ Н.И.Казначеева

Директор МБУ ДО МО
Плавский район «ДЭЦ»

Представитель работников:

_____ Л.А.Скотникова

Председатель первичной
профсоюзной организации

г. Плавск

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования муниципального образования Плавский район «Детский экологический центр г.Плавска»

Представитель работодателя - руководитель или уполномоченное им лицо	**Представитель работников -**
_____/ Казначеева Н.И.	_____ Скотникова Л.А.
(подпись/Ф.И.О.)	*(подпись/Ф.И.О.)*
директор *(должность)*	Методист, председатель первичной профсоюзной организации
" 21" января 2022 г.	" 21" января 2022 г.

на 2022- 2024 годы

г. Плавск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования Плавский район «Детский экологический центр г.Плавска» (далее по тексту МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ»).
1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на соответствующие периоды, а также Соглашением между Администрацией МО Плавский район, Комитетом

образования администрации МО Плавский район и Плавской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на данный период.
1.3. **Сторонами коллективного договора являются**:
работники учреждения, в лице их представителя – Скотниковой Л.А., председателя первичной профсоюзной организации учреждения;
работодатель, в лице его представителя - директора Казначеевой Н.И.
1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.
1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трёх лет до подписания нового.
1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией (председателем):

1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Соглашение по охране труда;
3) Положения о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ»;
4) Положение об условиях оплаты труда работников МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ»;
5) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
6) другие локальные нормативные акты.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также отраслевыми территориальными и районными трёхсторонними Соглашениями.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведённую в приложении № 3 к

Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы и р Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённые приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167 н.

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев.

2.6. Объём педагогической работы работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, обеспеченности кадрами по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Порядок определения объема учебной нагрузки регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих образовательную деятельность помимо основной работы (методиста, педагога-организатора), устанавливается руководителем учреждения с учётом желания самого педагогического работника, а также по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации.
Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев закрытия объединений в связи с уменьшением количества детей в группах.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования или другого работника учреждения по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:
а) по взаимному согласию сторон;
б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения или увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью,
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и

квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя,

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учащихся, изменение образовательных программ, проведение эксперимента). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.11. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. **Работодатель обязуется:**

3.2.1. Осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников за счёт средств работодателя.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года при наличии средств из местного бюджета;

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и

обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

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

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

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала ответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и классификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

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

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18

лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатель первичной профсоюзной организации.

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

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 час. в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки и дополнительных общеразвивающих программ, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ».

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

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

5.5. Расписание занятий объединений устанавливается в зависимости от свободного времени учащихся, сменности работы школ, а также с учётом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования и в соответствии с требованиями СанПИН.

5.6. Занятия объединений могут проводиться в выходные дни по расписанию (в зависимости от свободного времени учащихся и с учётом возможностей педагогических работников) по согласию работника.

В связи с организацией досуговой деятельности учащихся учреждения и других образовательных учреждений района:

- проведением районных массовых мероприятий,
- организацией каникулярного времени учащихся,
- участием в областных конкурсах, смотрах, фестивалях,
- проведением выставок, праздников, конкурсов

допускается привлечение работников в выходные и праздничные дни к работе с предоставлением последующего отгула или доплатой в соответствии с законодательством (ст. 149, 153 ТК РФ) с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5. 8. Во время осенних, зимних, весенних каникул педагоги осуществляют образовательную деятельность с учащимися. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в летнее каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с обоюдного согласия, установлен режим гибкого рабочего времени (учётным периодом для количества рабочих часов является неделя).

5.9. В летнее каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, выполнение поручений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом организации образовательного процесса и оздоровления детей в летний период.

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

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

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

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

5.12. **Работодатель обязуется:**

предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 3 дней;
- при переезде на новое место жительства - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней в год;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.13. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска до 1 года определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года»

5.14. Учреждение работает в режиме гибкого рабочего времени. Выходные дни для различных категорий работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников и администрации по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Работникам предоставляется два оплачиваемых дня отдыха, с сохранением заработной платы прошедшим вакцинацию от короновирусной инфекции (COVID – 19), ст.8; 22; 41 ТК РФ, на основании решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 29.09.21г.) при предоставлении письменного заявления работадателю:

5.17. Работник обязан предоставить в отдел кадров сертификат о прохождении вакцинации от короновирусной инфекции (COVID – 19).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ» (**Приложение № 2**), составленным в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённой постановлением администрации МО Плавский район от 27.06.2014 г. № 504.

Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам) в виде надбавок и доплат на основании Положения о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ», принятым на Общем собрании коллектива работников и согласованным с председателем первичной профсоюзной организации.

6.3. Выплаты стимулирующего характера (премии, персональный коэффициент) осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ», Положением о персональном повышающем коэффициенте, принятым на Общем собрании работников учреждения и согласованным с председателем первичной профсоюзной организации **(Приложение № 3)**

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на соответствующий счет государственного Банка. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 числа месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата в полном объёме за вторую половину декабря месяца финансового года выплачивается до 01 января следующего года.

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

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

6.6. Изменение размеров заработной платы производится:

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

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

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

6.8. За работниками сохраняется заработная плата в полном объёме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.9. **Работодатель обязуется:**

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

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе и в случае приостановки работы, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день физического расчета включительно.

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

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

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

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

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам:

*единовременное пособие молодым специалистам в размере, предусмотренном Законом Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013 № 1989-ЗТО;

* ежемесячную надбавку за почётные звания «Почётный работник общего образования РФ» (Закон Тульской области «Об образовании») в размере 10% от должностного оклада;

* ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области в размере должностного оклада;

* премии за высокое качество работы по подготовке победителей и призёров районных и областных выставок, конкурсов, олимпиад (Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО МО Плавский район «ДЭЦ» - Приложение № 3);

* ежемесячную надбавку молодым специалистам из средств МО Плавский район (на основании Положения о социальной помощи молодым специалистам, направленным на работу в МОУ МО Плавский район);

* за участие в конкурсах профессионального мастерства;

* премии за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд в связи с юбилеями **(Приложение № 3)**.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (место для приёма пищи).

7.3. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.5. **Стороны признают:**

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

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

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

7.5.3. При аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии ё входит представитель профсоюзной организации.

7.6. **Профсоюзная организация:**

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

7.6.2. Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников и их детей путёвками в санатории, детские оздоровительные лагеря; способствует приобретению путёвок на льготных условиях.

7.6.3. Проводит оздоровление работников - членов Профсоюза, их детей в санаториях и базах отдыха по льготной стоимости за счёт средств Профсоюза.

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

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (**Приложение № 4**) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

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

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

8.12. Обеспечивать прохождение бесплатных медицинских осмотров (1 раз в год) и санминимума (1 раз в 2 года) в соответствии с договором с ГУЗ «Плавская ЦРБ им. С.С. Гагарина».
8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.
8.14. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. **Стороны совместно:**
9.1.1. Участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и ведения персонифицированного учёта в Плавском районе.
9.2. **Работодатель обязуется:**
9.2.1.Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
9.2.2.Рассматривать возможность по введению в организации системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.
9.2.3. Обеспечивать сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.
9.2.4. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
9.2.5. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области отчётность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учёта.
9.2.6. Представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 мес. до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.
9.2.7. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с ФЗ от 23 декабря 2010 г. № 359-ФЗ «О персональных данных».

Обязательства Профсоюза

9.3. **Профсоюз:**
9.3.1. Контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза.
9.3.2. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.
9.3.3. Информирует членов Профсоюза о необходимости контроля регистрации уплаченных страховых взносов на личных счетах работника в «Личном кабинете

гражданина» системы индивидуального персонифицированного учёта Пенсионного фонда РФ.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- распределение выплат стимулирующего и компенсационного характера (доплаты и надбавки, премирование, выдача материальной помощи).

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

(ст. 374, 376 ТК РФ).

10.11. Работодатель производит доплату председателю первичной профорганизации за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности, из стимулирующих выплат в пределах от 5 до 15% от должностного оклада (оклада)- в зависимости от профсоюзного членства и объёма выполняемой работы.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11. Профсоюзная организация обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, фонда экономии заработной платы.

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

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

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором учреждения нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

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

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

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

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников учреждения

11.14. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

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

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

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания до заключения договора на новый период времени.

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

Подписано сторонами:

Директор
МБУ ДО
МО Плавский район «ДЭЦ»
_____ Н.И.Казначеева

« 21 » января 2022 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации
_____ Л.А.Скотникова

« 21 » января 2022 г.