


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детский (подростковый) центр «Факел»
города Донской

на 2017-2019 годы

От работодателя:

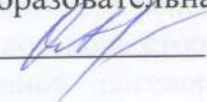
Директор МБОУ ДО
«ДПЦ «Факел»

 Н.В. Березина



От работников:

Председатель ПК МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №14»

 О.А. Алешина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду комитет экономического развития
и муниципальной администрации
администрации МО г. Донской

Регистрационный № 08-02-28/217 г. «27» апреля 20 17 г.

Руководитель органа по труду Е.А. Коренева

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор, далее договор, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ДО «ДПЦ «Факел» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора учреждения;

работники учреждения - в лице первичной профсоюзной организации, уполномоченной на представительство в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации, председатель первичной организации.

1.3. Предмет договора:

предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в том числе по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО «Детский (подростковый) центр «Факел». Работники, не являющиеся членами профсоюза, дают право профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.6. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений и вносить их в порядке, действующем до его заключения.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания следующего.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает их с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами
- перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- положение о порядке установления доплат и других выплат стимулирующего характера за счет бюджетных средств;
- положение о материальном поощрении работников;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению образовательного процесса;
- положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда;
- график аттестации;
- положение о порядке хранения персональных данных и другие.

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

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. На всех работников, проработавших более 5 дней, заводятся или заполняются трудовые книжки согласно «Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей», утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации №225 от 16.04.2003 г., а также Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ №69 от 10.10.2003

В случае расторжения трудового договора в день увольнения (последний день работы) работнику выдается оформленная трудовая книжка и производится окончательный расчет (ст.77 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения количества классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода их в очередной отпуск.

2.6. В соответствии со ст. 64 ТК РФ при заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав работника, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом. Работодатель, отказавшийся заключить трудовой договор, обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Молодые специалисты обеспечиваются нагрузкой в пределах ставки на общих основаниях.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по инициативе работника по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех 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 определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ)

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

2.10. О введении определенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, ст.162 ТК РФ). При изменении учебной нагрузки в течение учебного года работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

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. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Работодатель обязан выдать работнику копию трудовой книжки не позднее 3-х дней со дня подачи заявления безвозмездно и без требований к работнику указать причину, по которой ему необходима копия.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

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

Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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, п.4; Типовое положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»).

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

3.5. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях), Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.6. Работодатель вносит в трудовую книжку работника запись о присвоенной квалификационной категории и издает приказ об установлении ему соответствующего этой категории разряда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Работодатель несет ответственность за повышение квалификации педагогических работников, предоставляя им право повышать свою квалификацию в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. 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.

4.3. О предстоящем сокращении необходимо уведомить орган службы занятости, что предусмотрено ст.25 Федерального закона №1032-1 от 14.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». Срок уведомления – 2 месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение – 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.

4.4. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

4.5. Сокращение педагогических работников производить по окончании учебного года и экзаменов.

4.6. Стороны договорились, что:

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 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.

Для работников высшей квалификационной категории с высшим образованием приоритет отдавать лицам, не достигшим пенсионного возраста.

4.7. Работник не может быть уволен в связи с тем, что отсутствует длительное время по причине болезни; расторжение договора возможно лишь в случаях, указанных в ст.81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.8. Работник в соответствии со ст.180 ТК 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:

он дал письменное согласие на такое увольнение;

ему выплачена дополнительная компенсация в размере 2-х месячного среднего заработка.

4.9. Работник согласно ст.80 ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за 2 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 2-х недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

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

4.11. В соответствии со ст.75 ТК РФ смена собственника имущества образовательного учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК 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 продолжаются. В случае отказа работника от продолжения работы прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

4.12. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять возможности внутришкольного перемещения работников;
- 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.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, 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 Уставом учреждения.

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

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

5.1.4. 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.

5.1.5. Согласно санитарно-гигиеническим требованиям устанавливать 6-дневную и 5-дневную рабочую неделю в зависимости от учебного плана ОУ.

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

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

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя; не допускается перерыв между занятиями более двух часов подряд.

5.4. Учителям, по возможности, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

платится в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о доплатах и надбавках.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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, начало рабочего времени во время каникул с 09.00. В каникулярное время единственным методическим днем считается суббота.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.8. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам школы устанавливается согласно ст.114, 115 ТК РФ; педагогическим работникам школы согласно ст.334 ТК РФ.

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.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

5.9. 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).

5.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.124 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.11. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ продолжительностью три дня. В перечень должностей с ненормированным рабочим днем включить должности заместителя директора школы и секретаря. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

- оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

5.12. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье – 1 день (по необходимости);

в связи с переездом на новое место жительства – 1 день (по необходимости)

проводы сына в армию – 2 дня (по необходимости)

в случае свадьбы работника – 3 дня; детей работника – 2 дня (по необходимости);

на похороны близких родственников – 3 дня (по необходимости)

библиотекарию школы при непрерывном стаже работы свыше 5 лет – 3 рабочих дня, свыше 10 лет – 6 рабочих дней, свыше 15 лет – 9 рабочих дней, свыше 20 лет – 12 рабочих дней (Письмо Министерства профессионального образования РФ от 14.01.1998 г. №06-51-2 ИН/27-06 «О библиотекаре общеобразовательного учреждения») (в течение текущего календарного года);

работнику, замещающему на время болезни своих коллег (не менее двух недель непрерывно – 3 дня (в течение текущего календарного года);

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (в течение текущего календарного года).

5.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению работника) следующим категориям работников (ст.128 ТК РФ):

- 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 ст.262 ТК РФ по письменному заявлению работника предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

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 (ст.263 ТК РФ).

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы дополнительный неоплачиваемый отпуск.

5.15. Работникам за первый год работы, работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.16. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском на основной работе (ст.286 ТК РФ).

5.18. Длительный отпуск сроком до 1 года предоставляется в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения в соответствии со ст.335 ТК РФ, согласно Положению, утвержденному приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. №3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

5.19. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам и другим работникам, проработавшим в учреждении меньше 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом. 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.

5.20. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.21. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутренними трудового распорядка.

5.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.24. Отпуск по экологической загрязненности присоединять к основному или предоставлять в каникулярное время по взаимному согласию администрации и работников.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Для работников муниципальных образовательных учреждений установлена система оплаты труда при которой:

- формирование должностных окладов руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждений производится на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов
- формирование окладов рабочих учреждений производится на основе базовой единицы и тарифных коэффициентов.

6.2. Базовая единица для определения базовых окладов изменяется одновременно с повышением базового оклада работников государственных образовательных учреждений Тульской области.

6.3. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере не менее 25% от фонда заработной платы.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Производится выплата компенсационных доплат за условия труда, отличающиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, либо тяжелыми условиями труда и др.)

6.6. Сохраняется за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.7. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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 (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

6.8. 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% или до 24%. 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.

6.9. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня вынесения решения экзаменационной комиссией;

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Работодатель обязуется:

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

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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования 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.

6.5. Производится выплата компенсационных доплат за условия труда, отличающиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, либо тяжелыми условиями труда и др.)

6.6. Сохраняется за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.7. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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 (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

6.8. 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% или до 24%. 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.

6.9. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня вынесения решения экзаменационной комиссией;

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Работодатель обязуется:

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

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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования 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.

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.

7.3.8.2. 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 - старшин воспитатель, педагог дополнительного образования старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старшин тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория - при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	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), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения Учитель трудового обучения (технологии)	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

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.

7.3.8.3. Педагогические работники муниципальных образовательных учреждений Тульской области, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категорию и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте РФ, ученые степени, награжденные государственными наградами РФ (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.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель:

- обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (ст. 219 ТК РФ).
- 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, ответственных должностных лиц.
- знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- проводит обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по охране труда при приеме на работу и периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда в период работы работников учреждения.
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).
- создает с участием профкома комиссию по обучению и проверки знаний работников требований охраны труда и безопасному производству работ.
- выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий охраны труда.
- 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.

- предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счёт учреждения в размере среднего заработка.

- 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.

- производит по согласованию с профсоюзным комитетом наложения взыскания, лишения вознаграждения за труд, увольнение уполномоченного по охране труда.

- обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров не реже, чем 1 раз в три года.

- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях и классах.

- устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате, обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых и на работах с вредными и опасными условиями труда. В соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда или устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения (от 10% и более к окладу).

- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, Правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счет учреждения.

- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

- выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, приобретение спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации учебных классов, кабинетов, мастерских, столовой, оборудования

- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007г. № 569. Включает в состав комиссии по аттестации рабочих мест председателя профкома и уполномоченного по охране труда.

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

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

- 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 (ст.212 ТК РФ).

- предоставляет профсоюзному комитету информацию по вопросам охраны труда.

- выдаёт своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, а также другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

- не требует исполнения возложенных обязанностей и не привлекает к дисциплинарной и административной ответственности работника в случае не обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты.

- сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановке работ органами государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ в части их учёта, принимает меры к их предупреждению.

- возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющих на это право.

- оборудует кабинет или уголок по охране труда в соответствии с установленными Постановления Минтруда РФ от 17.01.2001 №7.

- сохраняет за работником средний заработок (ст. 157 ТК РФ) за время сокращённой занятости работника в соответствии с СанПиН 2.2.4.549-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

8.2. Профком:

- осуществляет в рамках законодательства РФ защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

- способствует руководителю учреждения в обеспечении и создании безопасных условий труда в организации.

- 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 ст. 370 ТК РФ.

- 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.

- рассматривает на заседаниях профкома работу администрации и руководителей структурных подразделений по обеспечению работников условиями труда в соответствии с законодательством РФ. Выдвигает кандидатуры в состав комитета (комиссии) по охране труда организации. Организует и контролирует работу по административно-общественному контролю.

- участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;

- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;

- участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и доводит до сведения работников результаты аттестации.

- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь 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.;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве, в оценке степени вины потерпевшего.

- в случаях грубых нарушений требований охраны труда, электро- и пожаробезопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит Представление руководителю образовательного учреждения.

8.3. 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 участков, станков и оборудования, если это опасно для жизни и здоровья работников, учащихся и студентов.

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

- организует и участвует в смотрах – конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

- добивается выполнения условий Коллективного договора и Соглашения.

- 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.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

- 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.

- профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

- работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

- работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпункту «б» п.3, п.5, ст.81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа образовательного учреждения и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374, 376 ТК РФ.

- работодатель обязан предоставить профкому 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, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

- работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

- работодатель за счет средств фонда доплат и надбавок учреждения производит ежемесячные выплаты от 10% до 40 % за работу, не входящую в круг основных обязанностей (работа в комиссиях по заключению коллективного договора, по охране труда, по трудовым спорам, по социальному страхованию и др.).

- 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.

9.2. 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 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

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

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

9.5. 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.

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

- 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 ТК РФ.
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 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.
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, ожидающих в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

- осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

- осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 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.

- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях потери близких и серьезных заболеваний.

- осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

11. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, а также рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в его период действия разногласия и конфликты (ст.402 ТК РФ).

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст.387, 402 ТК РФ).

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленной федеральным законодательством» процедуры проведения забастовки не привлекать дополнительную рабочую силу для замены отсутствующих работников.

11.4. Обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 22 листов.

Директор Н.В. Березина Березина Н.В.

