

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Теремок»
Залегощенского района Орловской области
на 2019 – 2021 годы

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2019-2021 годы

Представитель работодателя - руководитель
организации

Н.А. Никитушкина
(подпись) (инициалы, фамилия)

заведующая
(наименование должности)

7 февраля 2019г.
(печать)



Представитель работников - председатель
первичной профсоюзной организации

О.В. Антипова
(подпись) (инициалы, фамилия)

7 февраля 2019г.
(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду *Администрации Залегощенского района*
(указать наименование органа)

Орловской области

Регистрационный № *59* от «*26*» *февраля* 2019 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, ф.и.о. и подпись)

*Лавровой специалист отдела по
предпринимательству и торговле Чистова*



I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Теремок» Залегощенского района Орловской области
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации /далее – ТК РФ/;
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области».
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2014-2017 годы;
 - Региональное соглашение между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2016-2018 годы.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Никутушкиной Н.А.;
 - работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя Антиповой О.В.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем /ст.ст. 30, 31 ТК РФ/.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания /конференции/ работников в установленном законом порядке /статья 44 ТК РФ/. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.
- 1.9. При реорганизации /слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании/ учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. 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.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

- работодатель обязуется:

а) выплачивать заработную плату 26 и 10 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан /независимо от наличия вины работодателя/ индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный листок /его форма утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации/ извещать ежемесячно 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.

б) учитывать мнение профсоюза при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;

в) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;

г) создавать условия для снятия физической и психологической усталости работников;

д) обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;

е) в течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств

- профсоюз обязуется:

а) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

б) добиваться улучшения условий труда работников и повышения уровня их жизни;

в) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, регионального и районного /городского/ отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- г) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- д) принимать активное участие в разработке локальных актов учреждения, касающихся трудовых отношений и охраны труда;
- е) объективно представлять интересы сотрудников учреждения, участвуя в работе комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат;
- ж) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, при необходимости обращаться за помощью в разрешении конфликтов в вышестоящие профсоюзные органы;
- з) своевременно и полно информировать членов коллектива о деятельности Профсоюза через профсоюзные собрания, информационный уголок, профсоюзные кружки, подписку на газету «Мой профсоюз»;
- и) проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства среди членов коллектива.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового.

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3-х дней после его подписания.

1.18. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в соответствии со ст.50 ТК РФ обязан направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

II. Трудовые отношения

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 региональным и районным /городским/ отраслевыми соглашениями.

2.2. Трудовой договор /Приложение №1/ заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. 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 условий её выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме /ст.57 ТК РФ/.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка педагогическим работникам, административному персоналу и другим сотрудникам, ведущим воспитательно - образовательную деятельность

помимо основной работы, устанавливается на новый учебный год руководителем учреждения с обязательным учётом мнения /по согласованию/ выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.7. Воспитательно - образовательная работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении /внутренние совместители/, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп /п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении/;
- временного увеличения объёма 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 учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё 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 педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных 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 воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д./ при продолжении сотрудником работы без изменения его трудовой функции /работы по определённой специальности, квалификации или должности/ /ст.73 ТК РФ/.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен

быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца /ст.73, 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника - члена Профсоюза при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюза.

2.15. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет /ребёнка – инвалида до 18 лет/.

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.16. 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.

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

2.18. Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа в Учреждении:

- на штатных должностях /в аналогичной или другой должности/, по которым установлена конкретная продолжительность рабочего времени /старший воспитатель/, должностях, по которым установлены нормы часов за ставку заработной платы /воспитатель, музыкальный руководитель/;

- педагогическая работа воспитателей, музыкального руководителя сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в т.ч. за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

Выполнение педагогическими работниками работы, не считающейся совместительством, оформляется путём внесения дополнений в трудовой договор по основной работе.

2.19. В течение учебного года изменений определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон, в т.ч. при сокращении групп.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику при изменении учебной нагрузки в течение учебного года обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.20. При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными в ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии /в том числе досрочной трудовой/ осталось менее трех лет.

2.21. При расторжении трудового договора с работником в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ /сокращение численности или штата работников/ работодатель уведомляет в письменном виде профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовки, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.1.3. 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, своевременно 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/.

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

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

3.1.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 2010 г. N 209 /далее – Порядок аттестации/ и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2. Первичная профсоюзная организация:

3.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Порядка аттестации, а также за предоставлением льгот и гарантий отдельным категориям педагогов, определенных региональным, районным (городским) отраслевыми Соглашениями и настоящим коллективным договором;

3.2.2. Ведет активную деятельность по мотивированию педагогических работников к дальнейшему повышению их квалификационного уровня, в том числе используя работу профсоюзных кружков и оказывает посильную методическую и моральную поддержку аттестуемым.

3.2.3. Принимает участие в подготовке участников конкурса «Воспитатель года» и других профессиональных конкурсах, предусматривает из средств первичной профсоюзной организации за счет членских взносов поощрение членов Профсоюза - победителей конкурсов.

3.2.4. Иницирует обобщение опыта работы лучших воспитателей на уровне учреждения, района и принимает непосредственное участие в этой деятельности.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады /должностные оклады/, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

4.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательной организации, на основании Положения о распределении компенсационных выплат фонда оплаты труда работников/Приложение №2/, Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников /Приложение №3/, утвержденных руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 26 числа текущего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок /Приложение №4/, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней,

не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- награждения;
- присуждению ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

4.7. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.7.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 25 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.7.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование оказания материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах /положениях/ образовательной организации.

4.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

4.9. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии на этот период сохраняется оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

4.10. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.11. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.11.1. Разрабатывает и принимает положение об оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

4.12. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на:

- 1) оплату ставок /окладов/ заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год /из расчета на 12 месяцев/, исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.13. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательного учреждения на основании

положений, утвержденных работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени /норме часов педагогической работы за ставку заработной платы/ педагогических работников».

4.15. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает оплату труда работников в ночное время /с 22 часов до 6 часов/ в повышенном размере **/не ниже 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время/**, что фиксируется в трудовом договоре.

4.16. Переработка рабочего времени воспитателей регулируется приказом Минобнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных учреждений».

4.17. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения регионального и районного /городского/ соглашений, коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.18. Стороны договорились относить к выплатам компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и /или/ опасными и иными особыми условиями труда, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 2) доплаты за совмещение профессий /должностей/, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:
- 3) ведение делопроизводства.

4.19. Стороны договорились предусматривать стимулирующие выплаты в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» и согласно критериям и показателям оценки деятельности работников образовательной организации.

4.20. Стороны договорились предусматривать в положении об оплате труда стимулирующие выплаты:

- в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников;

- до 50 процентов от установленной базовой единицы председателю первичной профсоюзной организации за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, по защите социально – трудовых прав работников, разработке и контролю за выполнением коллективного договора.

4.21. Оказание «Работодателем» финансовой помощи в проведении культурно – массовой, спортивно – оздоровительной работы /в пределах имеющихся средств/.

4.22. Ежегодная выдача «Работодателем» премии педагогическим работникам по результатам подготовки к новому учебному году, Дню дошкольного работника, Новому году, 8 марта из средств экономии на основании «Положения о порядке стимулирующей части фонда оплаты труда работниками» по согласию с профсоюзом.

4.23. Выдача премии в размере 3000 в связи с юбилеем /50, 60 лет/.

4.24. Оказание материальной помощи в связи со смертью близких родственников /родители, дети, супруги/ в размере 3000 рублей.

4.25. Заработная плата перечисляется «Работнику» на зарплатную карточку «Россельхозбанк» и «Сбербанк» 26 /аванс/ и 10 /окончательный расчёт/ числа каждого месяца.

V. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодежи

5.1. В целях социально- экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- обеспечить на основании Постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011г. №267 повышение на 20 процентов базовой ставки (должностного оклада) молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательном учреждении в течение первых трех лет с момента трудоустройства;
- содействовать в получении молодыми специалистами единовременной денежной выплаты на обустройство хозяйством в размере 6 окладов в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Орловской области от 23.11.2010 г. № 403;
- осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников из числа молодежи в первые три года их трудовой деятельности на условиях, предусмотренных на уровне района, настоящим коллективным договором или локальными нормативными актами, которые отражаются в трудовом договоре;
- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положениями об оплате труда /Приложение №5/;
- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.2. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов закончивших высшие или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и приступивших к трудовой деятельности в образовательном учреждении в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;
- ходатайствует на основании п.4.2.2. регионального отраслевого Соглашения о выделении молодым специалистам очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и впервые приступившим на работу в учреждении в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку о выделении им единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов областной организации профсоюза;
- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности учреждения;
- делегирует молодых специалистов в состав районного Молодежного Совета

с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, утверждении нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.2. Предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ.

6.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения /п.1.ст.81 ТК РФ/ и сокращением численности или штата /п.2 ст.81 ТК РФ/ с учётом мнения /предварительного согласия/ выборного органа первичной профсоюзной организации /ст.82 ТК РФ/.

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке:

- ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;
- педагогических работников, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей и других нетрудоспособных лиц;
- работников, добросовестно работавших в учреждении и ранее уволенных из него, в связи сокращением численности или штата.

6.5. Работодатель гарантирует выполнение обязательств по:

- проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья /улучшение жилищных условий/ по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, работников предпенсионного возраста /за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста/ с первой или высшей квалификационной категорией;
- определению порядка и созданию условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом перевооружении и развитии учреждения.

VII. Рабочее время и время отдыха

7. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения /ст. 91 ТК РФ/, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю /ст. 333 ТК РФ/. Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда, дополнительных обязанностей и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и /или/ специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных учреждений».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка /Приложение №6/.

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

- по соглашению между работодателем и работником;
- 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 работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.4. Для педагогических и других работников рабочим временем являются периоды отмены учебных занятий /образовательного процесса/ для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и хозяйственной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

7.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников, по согласованию с Профкомом производится 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается «Положением об оплате труда», приказами по учреждению, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. 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 трех лет. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.7. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в порядке, предусмотренном 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/.

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года /ст. 372 ТК РФ/.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден об отпуске позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

7.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью

не менее 28 календарных дней с сохранением места работы /должности/ и среднего заработка.

7.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев /ст. 122 ТК РФ/.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

7.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

7.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.16. Обеспечивать право работникам на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиум ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

7.17. Стороны пришли к согласию, что работникам, предоставляется кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам по его письменному заявлению в обязательном порядке в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 1 календарный день;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка /предоставляется супругу/ – 1 календарный день;

председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы - 3 календарных дня;

- призыв на обязательную службу в вооруженные силы РФ детей сотрудника - 1 календарный день;

- смерть близких родственников /родителей, супруга, детей, внуков/ - 3 дня;

- сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день

7.18. Стороны пришли к согласию, что председателю первичной профсоюзной организации и председателю молодежного совета Залегощенского района организации Профсоюза работников образования и науки предоставляется оплачиваемый день для посещения собраний, семинаров, организованных областным комитетом Профсоюза.

7.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- празднование работником юбилейной даты (50, 60 лет) - 1 календарный день;

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 дней в году;

- тяжелого заболевания близкого родственника - до 14 календарных дней;

- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня.

7.20. Педагогическим работникам предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, определяются Положением "О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года", утвержденным Приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000 г. N 3570.

7.20.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобрнауки России.

7.20.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7.20.3. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные названным Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

7.20.4. Длительный отпуск сроком до 1 года предоставляется при условии занятия педагогической должности в соответствующем образовательном учреждении и наличии непрерывного стажа преподавательской работы.

Закон предусматривает периодичность предоставления длительного отпуска, определяя ее не чаще чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы.

7.21. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

7.22. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим

работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут /ст. 108 ТК РФ/.

7.23. Предоставление отпуска вне графика при наличии у работника путёвки на санаторно – курортное лечение по медицинским показателям.

7.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.24.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

7.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

7.24.3. Выносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VIII. Социальные гарантии и льготы

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере оклада за счет средств работодателя.

8.2.4. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает работникам дополнительные следующие дополнительные гарантии:

- а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации, учреждения;
- б) доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;
- в) сохранение коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории

педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком на период до двух лет с момента выхода из соответствующих отпусков;

г) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев).

- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

е) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации, учреждения;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения;

ж) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам образования в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

8.2.5. При наличии санаторно-курортной путевки отпуск на лечение работникам предоставляется в любое время года.

8.2.6. Работодатель:

- обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством;

- предоставляет педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.3. Предусматривает финансирование на периодические бесплатные медицинские обследования работников (ст. 69, 185, 266 ТК РФ).

8.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

8.5. Работодатель осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с уставом учреждения.

8.6. Установление настоящим коллективным договором доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам /базовым должностным окладам/.

в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.7. Педагогическим работникам компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными Законом Орловской области от 6 июня 2011 года №1220-ОЗ «О компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений Орловской области, муниципальных образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках /поселках городского типа/».

8.8. Первичная профсоюзная организация:

8.8.1. ходатайствует о награждении активных членов профсоюза перед работодателем и вышестоящими профсоюзными организациями;

8.8.2. Организует вечера отдыха, посвященные праздничным датам, культурно-массовые мероприятия в коллективе, туристические поездки, культпоходы в театры и музеи, чествование юбиляров, победителей конкурсов и т.д.

8.8.3. Оказывает материальную помощь по заявлению члена Профсоюза в связи с особыми жизненными ситуациями, ходатайствует об ее оказании перед вышестоящими профсоюзными организациями и администрацией учреждения;

8.8.4. Выделяет из средств первичной профсоюзной организации денежные средства на награждение лучших работников коллектива, новогодние подарки членам Профсоюза.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний стороны заключают соглашение по охране труда.

9.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и воспитанников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

9.2. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профсоюз и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;

- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда членов выборного органа первичной профсоюзной организации;

- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учётом мнения /по согласованию/ выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами;
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оборудует комнату для отдыха работников учреждения;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;
- обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров /обследований/ работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных /при поступлении на работу/ и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н;
- ежегодно в сентябре месяце заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и первичной профсоюзной организацией;
- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения;
- проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года;
- обеспечивает проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года;
- разрабатывает правила, инструкции, журналы инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;
- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;
- обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы /должности/ и среднего заработка в соответствии со ст. 213 ТК РФ;

- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 100 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

9.4. Работодатель устанавливает уполномоченному /доверенному лицу/ по охране труда доплату за активную работу по охране труда в образовательном учреждении в размере до 25% от оклада при наличии финансовой возможности.

9.5. Первичная профсоюзная организация:

9.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.5.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, разработанных и принятых работодателем.

9.5.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти и суде.

9.5.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства и (или) нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.5.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации, способствует формированию и осуществлению деятельности совместных комиссий с целью общественного контроля за состоянием безопасности работы учреждения.

9.5.6. Принимает участие в проведении и организации:

- аттестации рабочих мест по условиям труда;

- подготовки учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности спортивных сооружений и инвентаря;

- дней и месячников охраны труда и экологической безопасности;

- подготовки учреждения к работе в зимних условиях.

9.5.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

9.5.8. Уполномоченный (доверенное лицо) от профсоюзной организации вправе вносить руководителю образовательного учреждения и в соответствующий орган управления образованием представление о приостановке работы до устранения выявленных грубых нарушений требований безопасности.

9.6. Работники обязуются:

9.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.6.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.6.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания /отравления/.

9.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

10. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.1. Работодатель обязуется:

- с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации принимать решения по следующим вопросам:

* ввод и отмена режима неполного рабочего дня /смены/ и /или/ неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников /ч.5 ст.74 ТК РФ/;

* увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;

* расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации /п.3 ст.81 ТК РФ/, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание /п.5 ст.81 ТК РФ/;

* привлечение к сверхурочным работам /ст.99 ТК РФ/;

* разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

* привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.113 ТК РФ /ст.113 ТК РФ/;

* утверждение графика отпусков /ст. 123 ТК РФ/ и порядка предоставления дополнительных отпусков;

* установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ, ст.152 ТК РФ, ст.153 ТК РФ, ст.154 ТК РФ);

* утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

* установление различных систем премирования, стимулирующих,

компенсационных доплат и надбавок (постановление Правительства Орловской

области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»), в том числе с использованием фонда экономии заработной платы;

- * установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда /ст. 147 ТК РФ/;
- * определение систем нормирования труда /ст. 159 ТК РФ/;
- * принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замещение и пересмотр норм труда /ст. 162 ТК РФ/, в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;
- * принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений /ст. 180 ТК РФ/;
- * утверждение правил внутреннего трудового распорядка /ст. 190 ТК РФ/;
- * утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей /ст. 196 ТК РФ/;
- * разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда /ст. 212 ТК РФ/;
- * соблюдение прав профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором /глава 58 ТК РФ/;
- * не препятствие представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав /ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»/;
- * безвозмездное предоставление выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.2. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации /ст. 144 ТК РФ/;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка /ст. 190 ТК РФ/;
- составление графиков сменности /ст. 103 ТК РФ/;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам /ст. 136 ТК РФ/;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни /ст. 113 ТК РФ/;
- установление очередности предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;
- утверждение формы расчетного листка /ст. 136 ТК РФ/;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда /ст. 22 ТК РФ/;

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации /ст. 82 ТК РФ/;

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда /ст. 74 ТК РФ/.

10.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации /ст. 81, 82, 373 ТК РФ/;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации /ст. 81, 82, 373 ТК РФ/;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание /ст. 81, 82, 373 ТК РФ/;

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность /п. 1 ст. 336 ТК РФ/;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы /п. 8 части 1 ст. 81 ТК РФ/;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника /п. 2 ст. 336 ТК РФ/.

10.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий /ст. 191 ТК РФ/;

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами /ст. 191 ТК РФ/;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера /ст. 135, 144 ТК РФ/;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы /ст. 135, 144 ТК РФ/;

10.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации /ст. 192, 193 ТК РФ/;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора /ч. 2 ст. 405 ТК РФ/.

10.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка /ч. 3 ст. 374 ТК РФ/.

10.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую

работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы / ч.3 ст. 39 ТК РФ/.

10.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.10. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов ее выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

XI. Гарантии при заключении, изменении, расторжении трудового договора.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

11.2.2. При приеме на работу /до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

11.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

11.2.4. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривать объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, основания изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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» /далее – приказ Минобрнауки №1601/.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

11.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор

заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

11.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

11.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

11.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 календарных дней организации.

11.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации в соответствии с п. 1 ст. 81 Трудового кодекса выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

11.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- имеющим почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- не освобождённым от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно ст. 376 Трудового кодекса.

11.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

11.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

11.2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года /подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ/.

11.2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

11.2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Орловской области;

100 рублей – за пределы Орловской области.

11.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

11.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

11.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу /как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу/, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья / ч. 3 ст. 81 ТК РФ/.

11.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

XII. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и 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 денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

12.4. 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.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников /ст.86 ТК РФ/.

12.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, отраслевого территориального соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения /ст.195ТКРФ/.

12.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

12.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной организацией Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения, а также обеспечению их новогодними подарками, в т.ч. за счет спонсорских средств.

12.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

12.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

12.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по распределению доплат, надбавок стимулирующего характера, премированию работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.15. 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 заработке и страховых взносах работников.

12.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях серьезного заболевания, несчастных случаях.

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

12.18. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения за счёт средств социального страхования

12.19. Принимать участие в работе комиссии по социальному страхованию по организации лечения и отдыха работников.

XIII. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

13. Стороны договорились:

13.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

13.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в соответствии со ст. 50 ТК РФ направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

13.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

13.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

13.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулированием трудовых споров, состав которой утверждается по договорённости сторон.

13.6. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

13.7. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

13.8. Стороны договорились, что:

13.9. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

13.10. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

13.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива

(дата, № протокола собрания)

С Коллективным договором ознакомлены:

Никитушкина Н.А. *[Signature]*
Антипова О.В. *[Signature]*
Севостьянова И.А. *[Signature]*
Свинолобова И.В. *[Signature]*
Полухина Е.А. *[Signature]*
Гончарова М.А. *[Signature]*
Ладыгина С.Б. *[Signature]*
Андреева С.Н. *[Signature]*
Сорокина С.Н. *[Signature]*
Катальникова Г.И. *[Signature]*
Воронова Е.А. *[Signature]*
Никитина О.Н. *[Signature]*
Расова Е.Л. *[Signature]*
Никитушкина Е.Н. *[Signature]*
Редникина Н.В. *[Signature]*
Митрякина В.А. *[Signature]*
Сычёва Н.А. *[Signature]*
Луканина М.П. *[Signature]*
Берестовская Л.Е. *[Signature]*
Щербакова И.И. *[Signature]*
Коваленко Л.В. *[Signature]*
Даниленко Л.С. *[Signature]*
Салихова Л.А. *[Signature]*
Нехаев А.А. *[Signature]*
Бондарь И.А. *[Signature]*
Остроухова Е.В. *[Signature]*



Протипувано, протипувано
и скреплено печатью
Заведующий
Н.А. Никитишина

