

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 36
поселка Виноградного
муниципального образования Крымский
район*

на 2016 – 2019 годы

Принят на собрании трудового коллектива
« » декабря 2016 года

Заведующий
МБДОУ детского сада № 36



З.А.Ибрагимова
2016 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 36



И.Е.Денесюк
2016 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения
Крымского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, составленного
Дата 23.12.2016 № 75-16

сег спец. Волкова ИД

Инициалы и должность, подпись, Ф.И.О.

М.В.А.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 36 поселка Виноградного муниципального образования Крымский район (ст.40 ТК РФ, далее – учреждение).

Коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения.

1.2. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевом соглашении по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Отраслевом соглашении по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы, отраслевом соглашении по учреждениям образования муниципального образования Крымский район на 2015-2017 годы, Законе Краснодарского края «О социальном партнерстве», иными законодательными и нормативными актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице его представителя – заведующего **Ибрагимовой Зульфии Айсаевны** и работники учреждения, в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации **Денесюк Ирины Евгеньевны** (далее профком) (ст.29 ТК РФ).

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, образовательного учреждения, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.5. Целью настоящего договора являются:

1.5.1. **В части обязательств работодателя**-обеспечение устойчивой ритмичной работы учреждения, ее финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества учреждения, учет мнения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных учебно-воспитательных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации.

1.5.2. **В части обязательств профсоюзного комитета** - защита и представление интересов работников с учетом условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливающих работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.5.3. **В части обязательств работников** - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению качества

образования, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.6. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с Законом нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет по письменному заявлению представлять их индивидуальные трудовые права и перечислять ежемесячные выплаты на счет Крымской районной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% от заработной платы установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30 ТК РФ, ст. 377 ТК РФ).

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию профкома (ст.372 ТК РФ):

- 1) положение об оплате труда работников учреждения;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о защите персональных данных работников;
- 5) Перечень профессий и должностей и работ на обеспечение бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам,
- 6) Перечень профессий и должностей на обеспечение бесплатно санитарно-гигиенической одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями согласно СанПиН;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (Приказ Минсоцздравразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н)
- 8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) график работы учреждения;
- 10) штатное расписание;
- 11) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 12) форма расчетного листка;
- 13) Перечень профессий и работ, работники которых работают в режиме ненормированного рабочего дня с предоставлением дополнительного отпуска (с указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска);
- 14) план-график аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.2011г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и другие в соответствии с Уставом образовательного учреждения и законодательством.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего колдоговора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим колдоговором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом.

Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Российским, краевым, отраслевым соглашениями.

1.9.1. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

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

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности;

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

Текущий контроль выполнения коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально - трудовых отношений в порядке, установленном сторонами коллективного договора.

Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива.

1.11. Настоящий договор заключается сроком на три года (ч.1 ст.43 ТК РФ) и действует со дня его подписания сторонами с 23.12.2016г. по 23.12.2019 г.

II. Обязательства сторон договора и их представителей.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2020 года и принятых в

ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства в соответствии с Уставом учреждения.

2.2. Учреждение:

2.2.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномочивших представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с профкомом по организации деятельности учреждения в части, касающейся социально-трудовых прав в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.4. В соответствии со ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставляет возможность председателю и представителям профкома принимать участие в работе совещаний, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения профкома при подготовке предложений по созданию учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения.

2.3.2. Обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.5. Содействует предотвращению в коллективе учреждения коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

2.3.9. Принимает участие в проведении аттестации работников учреждения.

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

- учёт мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- другие формы согласно Уставу образовательного учреждения.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- другие формы согласно Уставу образовательного учреждения.

Председатель профкома имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного комитета в управлении учреждением

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются добиваться:

3.1.1. Выполнения закона «Об образовании в Российской Федерации», реализации приоритетного национального проекта «Образование», нормативных правовых актов по оплате работников учреждения, а также социальных выплат и компенсаций работникам.

3.1.2. Реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

3.2. Стороны обязуются:

3.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.2.2. Создавать и участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее-двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на уровне учреждения, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в полугодие).

Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего коллективного договора.

3.2.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждении.

3.2.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

Предоставлять другой стороне информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.2.5. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профкомом. Представители работодателя и профкома учреждения должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

3.2.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2.7. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений, установленного федеральными законами порядка изменения типа существующего образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятия изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия профкома в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.2.8. Содействовать осуществлению в учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичной профсоюзной организации, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (председателя профкома) учреждения членом Управляющего совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав Управляющего совета.

3.2.9. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, промежуточные и итоговые результаты выполнения коллективного договора.

IV. Трудовые отношения.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работником заключается преимущественно на неопределённый срок в письменной форме (ст. 58 ТК РФ).

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 по правилам, установленным Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

4.2. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры в соответствии с законодательством, определяются работодателем (ст. 58 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета.

4.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, такие как, объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, в том числе, обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев; и др.

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием), профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

4.4. 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 отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Текст трудового договора для различных категорий работников разрабатывается администрацией учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.5. Объем нагрузки воспитателей, других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.6. Нагрузка воспитателям, другим 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 другими воспитателями.

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

4.7. Привлечение к выполнению должностных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.8. Уменьшение или увеличение нагрузки воспитателя, 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:

- 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

4.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

4.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением осуществляется в соответствии с трудовым законодательством (ст.73 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется в соответствии с законодательством (ст.74 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменения обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных, 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 определённой специальности, квалификации или должности).

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

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

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

4.12. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях, предусмотренных ст.81 ТК РФ.

4.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, проработавших в учреждении и организациях системы образования свыше 10 лет, предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

Предоставлять преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются; работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работникам, проработавших в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (в соответствии с рекомендациями краевого соглашения).

4.14. С руководителем учреждения трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок с учредителем в соответствии с ч.2 ст.59 ТК РФ.

4.15. Руководитель учреждения, их заместители и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.16. Работодатель обязан:

4.16.1. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, его приложениями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

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

Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

Своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю в муниципальном образовании.

4.16.2. Создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и неправомерных действий.

Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников учреждения.

4. 17. Стороны признают необходимым:

4.17.1. Обеспечить право работников на защиту персональных данных в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 года №152-ФЗ «О персональных данных».

4.17.2. С целью увеличения размера пенсии работников содействовать их вступлению в негосударственный пенсионный фонд «Образование и наука», созданный Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки РФ.

V. Оплата труда и нормы труда.

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края, муниципального образования.

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

5.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета:

5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов;

5.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы.

5.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России 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.

5.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.6. Оплата труда медицинских 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.

5.7. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

5.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

5.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.10. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.11. При установлении заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, на выплаты стимулирующего характера направлять не менее 25% от фонда оплаты труда.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.13. Стороны предусматривают следующие положения:

5.13.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2012 – 2015 г.г. и приложением к коллективному договору №13, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности);

5.13.2. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.13.3. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить единовременную выплату при поступлении на работу.

5.14. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

5.15. Стороны считают:

5.15.1. Работодатель обязан оказывать содействие в наполняемости групп, установленный типовым положением о дошкольном образовательном учреждении;

5.15.2. Не осуществлять в течение учебного года в образовательном учреждении организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

5.16. Стороны договорились:

5.16.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны обеспечивают:

- расширение диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, и других работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных званий и иных государственных наград.

5.16.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца;

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

5.16.4. Воспитатели предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной педагогической нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Возместить работникам не полученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ;

5.17.2. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1\300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый рабочий день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

5.17.3. По письменному заявлению работника оплату труда производить путем перечисления денежных средств работника на пластиковую карточку сберегательного банка. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанием банковских пластиковых карточек, относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковых карточек осуществляются за счет средств работника.

5.17.4. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

5.17.5. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.17.6. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

5.17.7. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.17.8. Не допускать неправомерных действий со стороны работодателя в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (статья 136).

5.17.9. Определить стимулирующие выплаты, их размеры и условия выплаты Положением об оплате труда, в том числе:

- работникам, награжденным ведомственными знаками отличия «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Кубани», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и др.,

- работнику, избранному не освобожденным председателем профсоюзного комитета за организацию правового обучения работников и решение социальных проблем.

5.18. Стороны считают необходимым:

5.18.1. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается компенсация в виде заработной платы в полном объеме.

5.18.2. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре.

5.18.3. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.18.4. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

5.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.20. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профкома (Приложение № 11) (ст.136 ТК РФ).

VI. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда 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 Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709) – не более 36 часов в неделю.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение).

6.3. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Время работы устанавливается в соответствии с графиком работы (Приложение № 10):

6.4. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в установленном порядке.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в

порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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 о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

6.8. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

По письменному заявлению работника (донора) в соответствии со справкой, выданной работнику при сдаче крови, которая действительна в течение года со дня сдачи крови, предоставляется к основному отпуску 2 календарных дня (Закон РФ от 09.06.1993г. № 5142/1 «О донорстве крови и ее компонентов», изменения от 04.05.2000г. , 16.04.2001г.).

6.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до

18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет в соответствии с законодательством.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребёнка в семье, регистрации брака, уходе за больными членами семьи, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в соответствии со ст.173,174,263, ТК РФ;

а также:

- родителям, ребенок которых идет в 1 класс (в сентябре) – до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;

- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 5 календарных дней и членам профкома – до 3 календарных дней.

Все отпуска без сохранения заработной платы независимо от их продолжительности должны оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Любой из этих отпусков может быть прерван работником. О своем выходе на работу до истечения отпуска он должен поставить в известность работодателя (ст.128 ТК РФ).

6.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых статьей 333 Трудового кодекса РФ, Уставом учреждения, Положением «О порядке и условиях предоставлении педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ, ст. 372 ТК РФ.

6.13. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную продолжительность рабочей недели (ст.100 ТК РФ). Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

6.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.15. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

6.16. Не отправлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом, женщины, имеющие детей до 3-х лет должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

VII. Условия и охрана труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Выполняет мероприятия по улучшению условий и охраны труда (приложение № 2). Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

7.1.2. Организует работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- обеспечивает назначение должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению;

- обеспечивает постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- разрабатывает, утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

- организует обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечивает должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

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

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

7.1.3. Разрабатывает инструкции по охране труда для отдельных профессий и видов работ учреждений образования.

7.1.4. Организует обучение и проверку знаний, вопросов охраны труда работников учреждения.

7.1.6. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.8. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.19. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждении. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда в Краснодарском крае, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.11. Привлекает представителей профсоюзных органов (уполномоченного по охране труда, комиссию по охране труда к участию в комиссиях по приемке учреждения к началу нового учебного года.

7.1.12. Обеспечивает работников бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.1.13. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивает контроль качества и своевременности ее проведения.

7.1.14. Оборудует и обеспечивает работу уголков по охране труда.

7.1.15. Обеспечивает формирование и организует деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 2 человек.

7.1.16. Создает условия и оказывает помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, проводит их обучение по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей устанавливает дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза учреждения при наличии финансовых средств, в том числе:

- предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня;

7.1.17. Обеспечивает конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе, на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств предприятия;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- в случае отказа от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты сохранять место работы и среднюю зарплату на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст. 15 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

7.1. 18. Обеспечивает всех работников медицинскими полисами.

7.1.19. Обеспечивает наличие укомплектованных медикаментами аптек первой помощи, необходимых приспособлений и медицинских средств для оказания неотложной помощи пострадавшим в учреждении.

7.1.20. Организует и оплачивает обязательные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.21. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

По результатам аттестации разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил охраны труда и включить его в приложение к коллективному договору.

7.1.22. Представляет информацию районной территориальной организации профсоюза в соответствии с краевым трехсторонним Соглашением обо всех происшедших несчастных случаях и об их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

7.1.23. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов на погребение за счет средств Фонда социального страхования работодателя.

7.1.24. Обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- предоставляет работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

7.1.25. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускает к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 163). Соблюдает сокращенную продолжительность рабочего времени для этой категории работников, установленной законодательством;

- допускает их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.2.2. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, углубленных

медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.2.3. Осуществляет контроль состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективным договором, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

Осуществляет выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране труда окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

7.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

7.2.5. Участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

7.2.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.2.7. 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 об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.8. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместного комитета (комиссии) по охране труда учреждения, организует его обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в его работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Организует работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.9. Представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекает уполномоченных лиц (гл.60,61 ТК РФ, ст.370 ТК РФ).

7.2.10. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, проводит работу по оздоровлению и отдыху работников учреждения – членов Профсоюза и их детей.

7.2.11. Организует участие в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.2.12. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для организации контроля состояния безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении.

7.3. Стороны Соглашения:

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- обязуются содействовать выплате денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. В области обеспечения занятости работников все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

8.2. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать информацию о проектах приказов о сокращении численности или штатов, о его причинах, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

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

8.2.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

8.2.3. В период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения сохранять за сокращаемыми работниками права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов).

8.2.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

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

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

8.3.2. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также, работники из числа: воспитанников детских домов, лиц пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), работающие инвалиды, неосвобожденный председатель профкома, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет обучаются, проработавших в учреждении и организациях системы образования свыше 10 лет.

8.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст., ст. 178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

8.3.4. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутренние резервы учреждения, в этих целях:

- приостановить найм других работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- проводить упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника, не позднее, чем за 2 месяца;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего, с временными работниками, совместителями.

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

8.3.6. Профком представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждения, ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки и повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

8.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

Определяют необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.4.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учётом перспектив развития учреждения.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не менее 2 работников в год (в разрезе специальности) в соответствии с Положением Минсоцразвития РФ «О порядке проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24.03. 2010г. №209.

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

8.5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные – 100 рублей; проезд к месту обучения и обратно, проживание – на основании предъявленных документов) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ).

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

8.5.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.5.6. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения;
- увеличение размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию.;
- принцип добровольности прохождения аттестации;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

8.5.7. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы.

8.5.8. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

8.5.9. Продлевать до одного года срок действия имеющихся категорий в случае истечения срока действия квалификационных категорий у работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года.

8.5.10. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя учреждения, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние пять лет).

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна ежемесячно выплачиваться денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования. Размер компенсации, установленный нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не может быть ниже размера, установленного Законом Краснодарского края «Об образовании Краснодарского края».

9.1.2. Образовательное учреждение в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Премирование работников производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения и предусматривается в Положении об оплате труда, не имеет ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

9.1.3. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать уполномоченного по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению.

9.1.4. Участвовать в работе комиссии по учету нуждающихся в санаторно-курортном лечении, содействовать оформлению документов на лечение и отдых работников и их детей, принимать меры по получению путевок, своевременно направлять заявки в учреждения, ответственные за обеспечение данных гарантий.

9.1.5. Уполномоченный по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, вносит предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

9.2. Стороны признают необходимым обеспечить:

9.2.1. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.2.2. Организацию работы по разъяснению деятельности негосударственного пенсионного фонда «Образование и наука» и заключению договоров работников с фондом с целью увеличения накопительной части пенсии, кредитно-сберегательного кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки».

9.2.3. Ведение учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2.4. Организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.2.5. Содействие организации и проведению мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотиков, пропаганде здорового образа жизни.

9.2.6. Содействие развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды.

9.3.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление пенсионного фонда. 9

9.3.3. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья.

9.3.4. Сохранять средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья.

9.3.5. Предусмотреть при наличии финансовых возможностей следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

- оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Х. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

10.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о районной и первичной организациях Профсоюза и реализуются с учетом районного и краевого отраслевого тарифного Соглашений, уставом учреждения, коллективного договора.

10.2. В целях содействия деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

10.2.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.3. Предоставлять профкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), создавать другие улучшающие условия для работы профкома.

Содействовать профсоюзным органам в использовании имеющихся информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.2.4. Содействовать Профкому в осуществлении в установленном порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.2.5. Принимать решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункт «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производить с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.2.7. Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда учреждения в пределах фонда оплаты труда производит ежемесячные выплаты председателю профкома за организацию правового обучения работников и решение социальных проблем.

10.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.3.1. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ); в соответствии со следующим порядком перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичной профсоюзной организации, не являющейся юридическим лицом и не имеющей собственного расчетного счета, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет Новокубанской районной территориальной организации профсоюза, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

10.3.3. Предоставлять профсоюзному комитету установленную статотчетность, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ), возможность информировать работника о деятельности первичной профсоюзной организации при приеме на работу.

10.3.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

10.3.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.4.2. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя, а также изменение существенных условий их трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – не менее 12 рабочих дней в году, а работники учреждения, являющиеся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора – не менее 7 рабочих дней в году.

10.4.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом – не менее 12 рабочих дней в году.

10.4.5. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но желающих пользоваться его услугами, работодатель ежемесячно перечисляет на счет районной территориальной организации профсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы членских профсоюзных взносов (ст.277 ТК РФ).

10.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.5.1. Работа на выборной не освобожденной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

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

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

10.8. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и непрострадные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность 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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 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);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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.

XI. Обязательства профкома.

11.1. Профком обязуется:

11.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они письменно уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт Крымской районной территориальной организации профсоюза денежные средства в размере 1% из заработной платы членских профсоюзных взносов (ст.277 ТК РФ).

11.1.2. Членам профсоюза оказывать профкомом и районным комитетом профсоюза:

- бесплатные юридические консультации;
- защиту в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатную защиту в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

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

11.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, распределения компенсационных и стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

11.1.7. Направлять учредителю (собственнику) 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).

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

11.1.9. Осуществлять совместно с уполномоченным (комиссией) по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

11.1.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

11.1.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях серьёзных заболеваний, тяжёлого материального положения и др.

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

ХII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

12.1. Стороны договорились о том, что:

12.1.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор в течение всего срока его действия могут вноситься изменения и дополнения (ст.44 ТК РФ) в порядке, установленном Трудовым кодексом для заключения (ст.44 ТК РФ).

12.1.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

12.4. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

12.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы Трудового кодекса РФ.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Ответственность сторон:

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз год (по итогам 1-го полугодия и за год).

13.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий (желательно создание совместной комиссии).

13.4. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной или административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

13.5. Стороны договорились, что:

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

13.5.2. Ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

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