

Сочинская городская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012- 2015 годы

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад комбинированного вида №125

От работодателя:

Заведующая
МДОБУ № 125

С. Ф. Казанцева
(подпись, Ф.И.О.)

Мп.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МДОБУ № 125

Е. С. Зимина
(подпись, Ф.И.О. И.П.)



государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
город-курорт Сочи
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата *24.04.2012* № *11-2*
21 ст. В.В. Зашляба В.В.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Зарегистрирован в Сочинском городском комитете Профсоюза
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № *77* от *19.06.12*

Протокол президиума горкома Профсоюза № *24* от *25.05.12*



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, краевым региональным и городским территориальным соглашениями

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Зиминной Евгении Сергеевны (далее - профком); работодатель в лице его представителя – заведующей Казанцевой Светланы Федоровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем

порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положение об оплате труда работников;

3. Соглашение по охране труда;

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительных надбавок к заработной плате (до 12%)

8. Положение о распределении стимулирующих выплат;

9. Положение о премировании работников;

другие локальные нормативные акты, касающиеся социально-экономического положения работников, условий труда.

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

- по согласованию с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

Администрация

- содействует деятельности первичной профсоюзной организации

учреждения;

-обеспечивает экономические основы деятельности учреждения, организует учебно-воспитательный процесс и труд работников;

-согласовывает с профкомом все принимаемые решения, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников:

предварительное комплектование,

тарификация работников;

графики отпусков;

графики работы, расписания занятий;

распределение стимулирующих выплат;

премирование работников;

оказание материальной помощи из фонда заработной платы (средств экономии) и внебюджетных средств, при наличии таковых;

увольнение работников по инициативе администрации, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством;

привлечение к работе в исключительных случаях,

предусмотренных законодательством в выходные и праздничные дни;

внесение изменений дополнений в должностные обязанности работников и правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты ОУ, затрагивающие интересы работников;

меры морального поощрения, представление к награждению;

предоставление профкому информации о расходовании бюджетных и внебюджетных средств;

и иные локальные документы, затрагивающие интересы лиц, на которые распространяется действие данного договора.

= Не допускается деятельность администрации в области предпринимательства, сдачи в аренду площадей, территории ОУ без одобрения общим собранием коллектива;

= Администрация обязуется своевременно рассматривать предложения профкома по вопросам производственной деятельности;

■ Администрация обязуется строить свою работу в соответствии с ТК РФ;

=Администрация осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров, создавать условия для повышения профессионального роста работников;

- Администрация в целях защиты интересов членов Профсоюза обеспечивает участие председателя профкома или членов профкома в работе аттестационной комиссии ОУ.

= Администрация несет ответственность за своевременное перечисление средств за работника во все государственные социальные фонды: медицинского, пенсионного и социального страхования, от несчастных случаев на производстве.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Норма часов для работников ОУ

Профессия	Всего в неделю	При 5-дневке часа в день	При 6-дневке часа в день
Педагог доп. образования	18	3.6	3
Учитель-логопед Учитель-дефектолог	20	4	3.33.
Музыкальный руководитель	24	4.8	4
Воспитатели коррекционных групп	25	5	4.17
Воспитатели дошкольных групп	36	7.2	6
Помощники воспитателя	40	8	6.67

Руководитель физического воспитания,	36	7.2	6
Социальный педагог, педагог - психолог			
Медицинский и обслуживающий персонал	40	8	6.67

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам работников методических кабинетов, центров и работникам других образовательных учреждений предприятий, учреждений и организаций, включая управление по образованию, предоставляется только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ, (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику

обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Трудовой договор с молодыми специалистами заключается на общих оснований, но без испытательного срока по правилам ст. 70 ТК РФ.

2.10. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов:

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов.

Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить доплату из надтарифного фонда не менее 10 %;

- производить доплату молодым специалистам (окончившим вуз и прибывшим на работу в учреждение) из надтарифного фонда до 50% ставки заработной платы сроком на 3 года;

- администрация обеспечивает студентов-заочников социальными гарантиями, предусмотренными законодательством РФ и т.д.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии 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 и образованием, а также в других случаях;

финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

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

3.3.6. Педагогическим работникам продлевается сроком до одного года действие имеющихся квалификационных категорий в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ « Об образовании» и других случаях.

3.3.7. Допускать упрощенную форму аттестации для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 .Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить по предварительному согласию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

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

4.5.Стороны договорились, что:

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

связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДООУ

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),

а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4.В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье; для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу; в связи с переездом на новое место жительства; для проводов детей в армию; в случае свадьбы работника (детей работника); на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней;
- родителям, женам, 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 – 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- а также по основаниям предусмотренным ст. 263 ТК РФ.

5.5.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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.

5.5.3. Предоставлять дополнительные дни к отпуску работникам согласно Перечня рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительные (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск и сокращенное рабочее время за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда (приложение №6). Заведующей детским садом предоставлять дополнительные 14 дней к отпуску (42 календарных дня) при условии

сохранения или увеличения коррекционных групп в учреждении (8 и более).

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №125, разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сочи, утвержденного постановлением Главы города Сочи от_02.02.2009_ № _38_ и согласованного с профсоюзным комитетом ОУ. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- минимальные размеры окладов, ставок заработной платы и повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения

и является неотъемлемой составной частью настоящего коллективного договора

6.2. Заработная плата работников исчисляется исходя из должностного оклада, нагрузки, повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы определяются руководителем ДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, и согласовывается с профсоюзным комитетом.

6.4. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях; согласования с профсоюзным комитетом ОУ.

6.5. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в городе Сочи. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на лицевой счет банковской карты, на основании заявления работника.

Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа каждого месяца.

6.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

6.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

6.9. Изменение выплат стимулирующего характера производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при награждении Почетной грамотой министерства образования РФ (в том числе региональных);
- при награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при присвоении звания Заслуженный учитель РФ
- при присвоении звания Почетный работник общего образования;
- при присвоении звания Отличник народного просвещения;
- при награждении Правительственными наградами.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера заработной платы более высокого повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года

составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере, предусмотренном действующим законодательством

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с его нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в очередной трудовой отпуск.

6.14. Администрация обязана выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплачиваемой заработной плате.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное домостроение.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном постановлением Правительства РФ.

7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, в размере (1- 2) должностных окладов.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с профсоюзным комитетом (приложение № 4), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере 2% от фонда оплаты труда, но не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию; а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №11).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и

вести их учет.

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, уполномоченные лица по охране труда.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособия, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на расчетный счет городской территориальной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю и наиболее активным членам профкома в размере не менее 20% из надтарифного фонда.

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

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего

порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом 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 нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные/ 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 повышения квалификации работников,

- перечень необходимых профессий специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1.. 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.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. 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.

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

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

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

10.9. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в социальные фонды обязательного государственного страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного

договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Стороны ежегодно совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением рассматриваются в семидневный срок.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению коллективного будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор утвержден решением собрания трудового коллектива, протокол № __3__ от _26.04._2012г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Протокол собрания о принятии коллективного договора.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда и премировании работников
4. План мероприятий по охране труда с приложением сметы расходования средств.
5. Перечень профессий и должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
8. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.
9. Перечень работ (производств), на которых работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.
10. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
11. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства.
12. Перечень рабочих мест наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по статьям 27 и 28 Федерального закона от 25.07.2002г. №116-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»
13. Форма утвержденного и согласованного с ПК расчетного листка (извещающего работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и

основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате) ст. 136 ТК РФ (обязательно).

14. График сменности работников (при наличии сменной работы).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСЫВАЕТСЯ В 4 ЭКЗЕМПЛЯРАХ (1- для руководителя ОУ; 2 – для профкома; 3 – горком Профсоюза; 4 – отдел по труду вашего района, где будет проводиться уведомительная регистрация), наличие всех подписей, печатей и согласований на всех приложениях СТРОГО ОБЯЗАТЕЛЬНО

ВСЕ ЭКЗЕМПЛЯРЫ НЕСУТСЯ В ОТДЕЛ ПО ТРУДУ.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ВМЕСТЕ С ПРИЛОЖЕНИЯМИ
ПРОШИВАЕТСЯ, ЗАВЕРЯЕТСЯ МЕСТО ПРОШИВА ПЕЧАТЬЮ ОУ.

Прилагается сопроводительное письмо и Протокол (выписка) о принятии КД (Не прошивать).

Для регистрации 3 экземпляра приносятся в горком Профсоюза.