

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 3»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2018 – 2021 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №3»

Л.И. Семёнова _____
(Ф.И.О. подпись)

«__» _____ 2018 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации общеобразовательного
учреждения

Е.П. Мельникова _____
(Ф.И.О. подпись)

«__» _____ 2018 г.

Утвержден на общем собрании
Протокол № 2
от «__» _____ 2018 г.

г. Троицк, Челябинская обл.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство и координация действий	4
сторон коллективного договора.....	4
3. Трудовые отношения	5
4. Рабочее время и время отдыха	6
5. Оплата труда и нормы труда	8
6. Профессиональная подготовка, переподготовка	10
и повышение квалификации работников.....	
7. Условия и охрана труда	11
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	12
9. Условия труда и социальные гарантии молодежи.....	13
10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.....	13
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	14

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» Семеновой Л.И. и работниками, являющимися членами профсоюза в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее профком) учреждения, его председателя Мельниковой Е.П., и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБОУ «СОШ №3» (ст. 40 ТК РФ).

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, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям. Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Нормы локальных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьёй 372 настоящего Кодекса порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. (ст.8 ТК РФ)

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. (ст. 43)

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения. (ст.43)

1.7. При реорганизации (слиянии, при соединении, разделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока действия или до внесения в него изменений, дополнений. (ст.43)

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (ст.43)

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43)

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

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

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

1.13. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 1 января 2021 года (ст.43).

2. Социальное партнерство и координация действий

сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные данным договором обязательства и договоренности. (ч.2. ст.24)

2.1.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства и не реже 2 раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально- трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения профкома (гл.8. ст.53. гл.21. ст. 135) при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.3.3. Оказывает при наличии экономии средств по фонду оплаты труда материальную помощь сотрудникам школы. (Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3»)

2.4. Профсоюз: (гл.4. ст.29. ст.30)

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам в суде.

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

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществлять контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия. (гл.6. ст.36)

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий трудовой договор.

2.4.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств.

2.4.8. Осуществляет 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.

2.4.9. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (гл.30 ст. 195 ТК РФ)

2.4.10. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников,
- продолжительной болезни.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мотивированного мнения, согласование, предварительного согласия):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

2.6. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

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

2.8. Участвует совместно с горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.9. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.10. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

3.1. 1. Для работников учреждения работодателем является МБОУ «СОШ № 3»

3.1. 2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме. Трудовой договор с работником может заключаться на год. ч.3. гл.10. ст.58

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. (ст.59)

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

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.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие – либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключённым или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. (гл.10, ст.57)

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными. Не включение в трудовой договор каких – либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными

нормативными актами МБОУ «СОШ № 3», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам) выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ)

3.1.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в часть 4 ст. 70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.5. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работодатель требует от поступающего справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. (Введен Федеральным законом от 23.12.2010 № 387 – ФЗ)

3.1.6. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.1.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану.

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

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

3.1.12. Учебная нагрузка учителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях.

3.1.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов или количества учащихся), изменение количества часов по учебному плану при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

3.1.14. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

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

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников учреждений образование устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку (должностного оклада) (Ст.47 п.5 Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации». Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ОУ, трудовым договором,

графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.1.2. Рабочее время для руководителей, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

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

4.1.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.1.8 настоящего раздела.

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

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

4.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов, сокращения количества классов

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

4.1.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.10. 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 в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

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

4.1.13 Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.1.14. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям может осуществляться с согласия работника и профкома.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы согласно письменного заявления в следующих случаях:

- свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

4.3.2. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после последнего урока учителя.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №3», утвержденным работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 1).

5.2.3. Заработная плата работников МБОУ «СОШ № 3» по новой системе оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3», переходящих на новую систему оплаты труда (далее

Положение), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.4 Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 3», по новой системе оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3»

5.2.5. За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 35% должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. (гл.21. ст. 149)

5.2.6. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются выплаты в процентном соотношении к оплатам, либо в абсолютных размерах, которые определяются Положением работников МБОУ «СОШ № 3» об оплате труда.

5.2.7. Выплаты за квалификационную категорию, стаж педагогической работы, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

5.2.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. (ст.151)

5.2.9. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в Положении об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3»

5.2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу, страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.2.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

5.3.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.

5.3.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисляемой заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.3.4. Выплачивать заработную плату работникам за месяц в денежной форме 2 раза в месяц (8 и 23 числа). Статья 136 ТК РФ.

5.3.5. Извещать каждого работника через расчетные листки о соответствующих частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ.

5.3.6. Сохранить за работниками, участвующими в забастовках из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2, ч.1 ст.81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ)

6.2.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации (ст. 197 ТК РФ). (Ст.47. п.5 ФЗ «Об образовании в РФ»)

6.2.4. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан:

6.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

6.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с новым порядком проведения аттестации (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением.

6.4. Аттестация в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям не проводится: (пункт 22 Порядка аттестации)

6.4.1. Педагогических работников, имеющих квалификационные категории;

6.4.2. Педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности 2 и менее года в организации, в которой проводится аттестация; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.4.3. Педагогическим работникам может быть отказано в приёме заявления о прохождении аттестации для установления квалификационной категории:

- если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея первой квалификационной категории;
- если обращение за установлением высшей квалификационной категории следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории;
- если обращение за установлением первой либо высшей квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории.

6.4.4. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца. (Ст.47п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»)

6.4.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось 2 года,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.4.6. Порядком аттестации предусмотрена:

- аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- аттестация по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 2)

7.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды (Приложение № 3)

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7.1.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры до 17° С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по предоставлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением

заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.9. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда.

7.1.10. Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.12. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

7.1.13. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда (Приложение № 4)

7.1.14. Обеспечивает проведение оценки рабочих мест по условиям труда 1 раз в три года.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

(Ст. 47.п.5 ФЗ «Об образовании в РФ»)

8.1 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы при наличии экономии фонда заработной платы.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.3.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. С учетом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.4.2. При предоставлении работникам очередного отпуска выплачивать единовременное материальное вознаграждение при наличии экономии фонда заработной платы.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Оказывает материальную помощь на похороны близких родственников, к юбилейным датам, на поздравление детей – выпускников.

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.1.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.1.3. Практикуют институт наставничества. Педагогам- наставникам устанавливается стимулирующая выплата при наличии экономии фонда заработной платы.

9.1.4. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере до 40% за фактическую нагрузку в течение трех лет (данная выплата обеспечивается за счет средств областного бюджета)

9.2. Работодатель:

9.2.1. Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам при наличии экономии фонда заработной платы (Ст. 47.п.5 ФЗ «Об образовании в РФ»)

10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза (Ст.47)

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации

10.2. Работодатель:

10.2.1. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, необходимые помещения, отвечающие, санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы.

10.2.2. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством.

10.2.3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

10.2.4. Обеспечивает ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счет профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.5. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

- члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников;
- члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.2.6. Работодатель с учетом 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 нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10.3. Стороны:

10.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.3.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования. (ст. 377 ТК РФ).

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и предоставляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора соответствии с действующим законодательством.

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания до 1 января 2021 года.