

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2018 – 2021 годы
между работодателем бюджетного
образовательного учреждения Калачинского муниципального района Ом-
ской области «Осокинская средняя общеобразовательная школа» и
работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации
бюджетного образовательного учреждения Калачинского муниципального
района Омской области «Осокинская средняя общеобразовательная школа»

Принят на общем собрании работников
БОУ «Осокинская СОШ»
«20» июня 2018 года

Договоряющиеся стороны:

От работодателя:

От работников:



В.Н.Мицура

«20» июня 2018 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
БОУ «Осокинская СОШ»

Г.А.Митлер Г.А.Митлер

«20» июня 2018 года

Коллективный договор / договор социального партнерства (далее – Договор) принят (договор) утверждён (договор) зарегистрирован
в МУН, № 157
подпись _____ № _____
«20» июня 2018 года
Стороны Договора: Работодатель – директор
образовательного учреждения и
первичная профсоюзная
организация
Г.А. Митлер
с. Осюново

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора БОУ «Областная СОШ» Милура Валентина Николаевна и работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Милура Ганна Александровна (далее – профком).

2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий жилищного обеспечения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, повышения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения от того, являются ли они членами профессионального союза или временно вступают в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования социально-экономических отношений.

II. Трудовые отношения.

Трудовой договор

Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников, их перевод на другую работу. Прием на работу производится приказом (распоряжением) работодателя на основании заключенного трудового договора.

2. Стороны договорились о том, что:

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется 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.

2.3 В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, места и условия труда и др.

При оформлении трудового договора наименование должности указывается в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик, должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

• паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

• трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается непосредственно работником по месту работы на условиях совместительства;

• страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

• документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

• документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

• 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.

2.4. Трудовой договор с работником или приказо, заключается на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные договора можно в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.5. В соответствии со ст. 72 ТК РФ 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.

2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на оставший учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение структуры работы ДОУ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 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 внесении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой статьи 74 ТК РФ.

2.7. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2.3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Работодатель до подписания трудового договора знакомит работника под роспись со следующими документами: (ст. 68 ТК РФ).

- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК РФ);
- правила хранения и использования персональных данных работников (ст. 87 ТК РФ);
- положения об оплате труда (ст. 133 ТК РФ), если такой раздел не включен в правила внутреннего трудового распорядка;
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- Уставом (Положением) учреждения;
- постановлениями Правительства;
- должностными обязанностями;
- условиями оплаты труда и иные локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.10. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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 профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый очередной год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в рамках специальности).

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новые рабочие места.

3.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с 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, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в целях продолжения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения новым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органу управления образованием, а также в других случаях, финансируемые могут осуществляться за счет внебюджетных источников, включая ИТБ).

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 размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

1.3.6. Обеспечивает участие работников учреждений в конкурсах профессионального мастерства;

1.3.7. Оказывать поддержку молодым специалистам в процессе трудовой адаптации.

1.4. Профсоюз:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в вопросах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, включая обучение по чужим профессиям и специальностям работников учреждения;

- принимает участие в подготовке документов для аттестации работников учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется при высвобождении работников по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия.

4.1.1. Информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за три месяца до увольнения учреждения или сокращения численности или штата работников, до сведения профсоюза – не менее чем за 3 месяца до увольнения, до сведения работников (персонально или группой) – не менее чем за два месяца до увольнения.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, списки сохраняемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые вакансии в трудоустройстве.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социальное экономическое обоснование.

4.1.2. В соответствии со ст.180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор односторонне, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

4.1.3. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличение предельной численности контингента воспитанников, установленной Законом «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида - до достижения 18 лет);
- увольнения члена профсоюза без учета мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

4.1.4. Принимать меры к трудоустройству работников, с перечнем имеющихся в детском саду вакансий знакомить работников под роспись, при наличии вакансий предлагать педагогам, прекративших работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

4.1.5. Стороны договаривались, что:

4.1.5.1. В соответствии с ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 25 лет;

- лица, достигшие возраста: 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назна-

ении женщин по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

4.5.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенных срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5.3. В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81) уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.6. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 4 части первой статьи 77 ТК РФ),

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ),
- признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ),
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ),
- отказом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ).

4.7. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в вопросах занятости работников учреждения.

У. Рабочее время и время отдыха.

Предоставление и продолжительность отпусков.

5. Стяроны приняли в соответствии с тем, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для равнозначных работников, работников из числа административно-обслуживающего, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

5.4. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работника, имеющего на это право

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до достижения им 18 лет).

- по рекомендации МСЭК.
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ч.1 ст.113 ТК РФ без их согласия, в случаях, предусмотренных ч.2 ст.113 ТК РФ с их письменного согласия и с учетом мнения профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном ст.153 ТК РФ.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника.

5.9. Привлечение работодателем работника учреждения к сверхурочной работе допускается в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 99 ТК РФ с его письменного согласия, в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ без согласия.

В других случаях (заурядно, участие в общехозяйственных, групповых, культурно-массовых и спортивных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, заседаниях педагогического совета, родительских собраниях и т.п.) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, а также с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения. Привлечением внутреннего трудового распорядка учреждения, выполняющего общественные, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, установленном Положением об оплате труда. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ на территории специальных зданий (мостов, ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для работников из числа административно-хозяйственного, медицинского, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

5.12.1 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.13. очередности предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза (если такое чем за две недели до наступления календарного года).

Извещение о начале отпуска работника должно быть извещено под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.14. Работодатель обязан:

3.14.1. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемых в календарных днях (ст. 128 ТК РФ):

- вступление в брак самого работника – пять дней;

- в случае бракосочетания члена семьи работника – до пяти дней;

- работнику-отцу в связи с рождением ребенка – до пяти дней;

- а также с похоронами родных и близких – пять дней;

- работницам женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матерью воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 дней;

- единственному отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним по льготам – до 35 дней;

- вынужденным к асфальтным работам в высшие и средние специальные учебные заведения (ст. 173 и 174 ТК РФ) – до 15 календарных дней, не считая времени проезда к месту назначения учебного заведения и обратно;

- в других уважительных случаях – три дня.

3.14.2. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-эпидемиологического лечения и наличия санаторной путевки.

3.14.3. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством работникам совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173-175 ТК РФ).

3.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка для трудовых договоров с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

VI. Оплата и нормирование труда

1. Стороны исходят из того, что

1.1. Оплата труда производится в соответствии с «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Калачинского муниципального района Омской области «Оксалинская СОШ» (Приложение №2)

1.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, ставку заработной платы (далее – оклад, ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и преемственно размерами не ограничивается.

1.3. Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом. При этом не предполагается в качестве в состав МРОТ районного коэффициента - 1,15, установленного в Омской области.

По усмотрению работодателя с учетом мнения профсоюза устанавливается размер максимальной заработной платы работников на уровне инфляции.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 12 и 27 числа каждого месяца. Выходящим работникам, присутствующим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца работодателю следует учитывать фактически отработанное работником время.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по дню фактического расчета включительно.

Работники наделяются правом в течение года обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы.

4.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных ставок) производится при присвоении квалификационной категории – со дня вступления решения соответствующей комиссии.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в связи с переездом его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходит из ставки (ставки оклада) более высокого уровня оплаты труда производится со дня окончания нетрудоспособности или временной нетрудоспособности.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Включившая заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала предусмотренных ст. 136 ТК РФ.

4.7.2. Случаи удержания с работника заработной платы производить в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

4.8. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя работу со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу на другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.11. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу в соответствии со ст. 155 ТК РФ.

6.12. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

6.13. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата начисляется за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу в соответствии со ст. 155 ТК РФ.

6.14. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненной им объема работ.

6.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

11.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после представления уволенным работником требования о расчете.

VII. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется

7.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятия, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.2. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников: учреждение расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.3. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространять льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

7.4. С учетом мнения Профсоюза применять меры морального и материального поощрения работников, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- повышения должности,
- награждения почетной грамотой,
- награждения ценным подарком,
- премирования.

- представляемые и награжденные государственными почетными грамотами, знаками, наградами и др.
- Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются
- 7.5 Организовать горячее питание;
 - 7.6 Организовать оздоровление работников, детей работников в санаторно-курортных (иных) учреждениях в рамках средств социального страхования;
 - 7.7 Проводить культурно – массовые мероприятия в связи с Днём учителя, Новым годом и т.д.
 - 7.8 Внедрять все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.
- Профсоюз обязуется
- 7.9 Осуществлять материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах

VIII. Улучшение условий и охраны труда работников

8.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными и приписочными актами по охране труда обязуется:

8.1.1 Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса (*Приложение №3*), Соглашением по охране труда (*Приложение №7*).

Направить на мероприятия по охране труда средства в сумме 265,8 тыс. рублей: 2019 год – 87,8 тыс. рублей, 2020 год – 88,0 тыс. рублей, 2021 год – 90,0 тыс. рублей.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.2 Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стандартов на рабочем месте, и проверку знаний требований охраны труда руководителей подразделений в соответствии с графиком (*Приложение №8*).

Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.3 Обеспечить организацию надзора за состоянием производственного здания и сооружений, в соответствии с положением о проведении планово-предупредительного ремонта, ответственность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов.

8.1.4 Осуществлять деятельность совместной комиссии по охране труда и создать АСМ для ее работы, в том числе:

- обеспечить нормативными и справочными материалами по охране труда;
- организовать обучение членов комиссии по специальной программе.

8.1.5 Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (*Приложение №9*).

Не допускать работников и исполнителей иных трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.6. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи.

8.1.7. Обеспечить расследование и учет, в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.8. Осуществлять трехсторонний административно-общественный контроль, согласно Положению об административно-общественном контроле (Приложение № 4).

8.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.10. Обеспечить приобретение за счет собственных средств учреждения и спонсорскую помощь работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами (Приложение № 10).

В случаях, когда работодатель не обеспечил работника специальной и специальной и по согласованию сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.1.11. Обеспечить работникам, занятых на работах связанных с загрязнением, бесплатной выдачей средств, в соответствии с установленными нормами (Приложение № 11).

8.1.12. Осуществлять хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя.

8.1.13. Сохранить место работы и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.1.14. Обеспечить разработку и переработку действующих инструкций по охране труда для всех профессий и на все виды работ, согласно плану - графику с учетом жизни профкома (Приложение № 13).

8.1.15. Информировать работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также об страховании от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний.

8.1.16. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Создать условия для эффективной работы уполномоченных лиц по охране труда трудового коллектива.

8.1.17. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДа, противодействие распространению алкоголизма, табакокурения, наркомании (Приложение № 12).

8.1.18. Оказывать содействие органам исполнительной власти по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и проведению контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. В случае отхода работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невозможности нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата отпуска по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.1.20. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

8.2. Профсоюз обучается

8.2.1. Проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.2. Осуществлять согласование разработанных правил и инструкций по охране труда с работниками.

8.2.3. Осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора.

8.2.4. Сотрудничать работодателем по обеспечению требований охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2.5. Информировать работников о результатах проведенных проверок за исполнением условий коллективного договора профсоюзным комитетом.

8.2.6. Внести предложения в разное соглашения по охране труда коллективного договора.

8.2.7. Регулярно – не реже 1 раза в полгода рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета вопросы исполнения Соглашения по охране труда настоящего Коллективного договора, (приложение № 7), состояния охраны труда в организации и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.3. Работники организации обучаются

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

8.3.2. Принципиально применять и бережно относиться к средствам индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. Пройти обязательные медицинские осмотры (обследования), внеочередной медицинский осмотр (исследование) по направлению работодателя.

8.3.4. Пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструкциям по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.5. Немедленно известить руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей (детей), о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту 6, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой (спортивной) деятельности, размещения информации и доступном для всех работников месте можно пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом,

4.6. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник «автономно» профсоюз представляет его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то «на основании его письменного задания» работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

4.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых на собраниях, совещаниях и других мероприятиях.

4.8. 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, подпункта «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социального развития учреждения.

4.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, созданию условий охраны труда, охране труда, социальному страхованию и другим.

4.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- распространение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- приращение в сверхурочных работах;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- местные увольнения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графика сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы;
- другие локальные нормативные акты.

Х. Обязательства профкома

11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочены профсоюзным комитетом представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет территориальной профсоюзной организации

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда законной заработной платы.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Направлять уведомления Учреждениям заведомо о нарушении работодателем, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.7. Представлять и защищать трудовые права членом профсоюза в комиссии по трудовым споркам и в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их материальными подарками.

10.9. Совместно с коллегией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в летне-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районную организацию Профсоюза работников образования.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей во внебюджетные социальные фонды.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогической работницы, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда и др. т.п.

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

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

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, реализацию мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников на рабочих местах, включая профсоюзную ВНИСТРЦа, развития физической культуры и спорта в коллективе, противодействия распространению алкоголизма, табакокурения, наркотизма.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

|| Стороны договорились:

|| 1. Контроль за выполнением коллективного договора, соблюдения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по

туду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию в течение одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

ХII. Заключительные положения

Общая договоренность

12.1. Настоящий коллективный договор заключен с целью определить взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников и также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными нормативными правовыми актами.

12.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составивших его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

12.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

12.6. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения организационной структуры учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

12.12. Переосмотр обязательств настоящего договора не может привести к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятые работодателем по согласованию с профсоюзом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) инструкции по охране труда для всех профессий и видов работ;

д) положение о порядке проведения обучения и проверки знаний руководителей и специалистов, а также рабочих по охране труда,

е) положение об оплате труда работников,

ж) соглашения по охране труда,

з) список работников Учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты,

7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение вышивками и обтирочными средствами,

9) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размер;

10) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска;

11) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска,

12) другие локальные нормативные акты

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

- учет мнения (по согласованию) профкома,

- 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 иными вопросами, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений на их совершенствование;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.9. Стороны подтверждают обязательности исполнения условий настоящего коллективного договора

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его изменений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в установленном законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

11.5. Следит и урегулирует в установленном порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя 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 неисполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора