

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Старожиловский детский сад №2 «Ивушка»
администрации муниципального образования –
Старожиловский муниципальный район Рязанской области
на 2016 - 2018 гг.

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
« 24 » ноября 2015 г. (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с « 01 » января 2016 г.

От администрации
заведующий

_____ **В.П. Фролова**
(подпись) (расшифровка подписи)
подписи)

« 16 » декабря 2015г

М.П.

От работников
председатель профсоюзной
организации

_____ **Е.Е.Денисова**
(подпись) (расшифровка

« 16 » декабря 2015г

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Старожиловский детский сад №2 «Ивушка» администрации муниципального образования - Старожиловский муниципальный район Рязанской области с одной стороны и администрацией ДООУ в лице заведующего Фроловой Валентины Петровны с другой стороны, именуемой в дальнейшем «Работодатель».

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013 - 2015 годы и отраслевым районным соглашением между Управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Старожиловский муниципальный район и Старожиловской районной организацией Профсоюзов работников образования и науки РФ на 2015- 2018гг.

РАЗДЕЛ I

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

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

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе полномочности сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание,

реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком);
- работодатель в лице его представителя Фроловой В.П. (далее – Работодатель).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представить их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (на срок не более трёх лет) и сохраняет своё действие в случае структурных изменений, смены руководителей учреждения, изменения наименования учреждения.

1.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путём переговоров. Стороны обязуются делать всё, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путём.

1.14. 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).

1.15. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ II

Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;

2) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

3) содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;

4) обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и

своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;

5) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что Работодатель, заключая коллективный договор с работниками учреждения, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Рязанской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, 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) обеспечивает учет мнения Профкома при:

- создании условий труда работников, либо их изменении, установлении оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.4. Профком:

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) представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

3) в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением Работодателем норм трудового права;

4) выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

5) оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

6) содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

7) организует правовой всеобуч для работников учреждения;

8) осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.;

9) осуществляет контроль над 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) направляет Учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, которое в соответствии со ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть и в случае подтверждения факта нарушения принять соответствующие меры;

11) осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

12) участвует совместно с райкомом профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками;

13) осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

14) совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролирует своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

15) оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни и смерти членов их семьи;

16) организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом. Аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) положение об оказании материальной помощи работникам.

РАЗДЕЛ III

Трудовые отношения

Сторонами трудовых отношений являются Работодатель и Работник.

3.1. Стороны подтверждают, что:

- 1) трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме;
- 2) заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьёй 58 ТК РФ.

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

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Приказ (распоряжение) о приёме на работу объявляется Работнику под роспись (в течение 3-х дней);

- 3) условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Изменение определённых 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 определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ);

3) испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию;

4) руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

3.2. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 73,74 ТК РФ.

3.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с законодательством с учётом мотивированного мнения профкома.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в с. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста.

3.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- в первую очередь проводить сокращение штата по вакантным должностям;
- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники учреждения.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

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

1) в соответствии со статьёй 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

2) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со статьёй 92 ТК РФ.

3) в соответствии со статьёй 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

4) музыкальным руководителям, с учётом особенностей их труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) 24 часа в неделю и регулируется Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

5) рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком рабочего времени, утверждаемыми Работодателем, с учетом мнения (по согласованию) Профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами Работников;

6) для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

7) в учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ);

8) в соответствии со статьёй 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

9) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя;

10) к сверхурочной работе могут привлекаться работники в соответствии со статьёй 99 ТК РФ.

11) привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда;

12) в соответствии со статьёй 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час;

13) женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Норма рабочего времени равняется 36 часам в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»(в ред. Федерального закона от 24.08.1995 № 152-ФЗ).

4.2. Стороны подтверждают, что:

1) предоставление ежегодных (основного и дополнительного) 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 две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия Работника и профкома.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех Работников;

2) в случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника;

3) педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

1) по письменному заявлению Работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

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

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

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)- до 14 календарных дней в году.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

2) помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, по письменному заявлению работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы:

- в День знаний (1 сентября) родителю, воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1-3 класс) - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;

- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случае регистрации брака детей работника – до 3 дней;
- в других случаях по соглашению между Работником и Работодателем.

4.4. Время перерыва для отдыха и питания работников учреждения устанавливается в соответствии со статьёй 108 ТК РФ.

4.5. Графики рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ V

Оплата труда и нормы труда

5.1. Система оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Рязанской области, отличная от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области (далее - работники учреждения), включающая в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с «Положением об оплате труда Работников образовательного учреждения», «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», «Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» и изменениями и дополнениями к ним.

5.2. Зарплата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

5.4. Зарплата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца.

5.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

5.7. В соответствии с Положением об оплате труда каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % часовой ставки (минимального должностного оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, проводится администрацией с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.11. При увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.13. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников определяются образовательным учреждением в пределах

средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

5.14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных актах, коллективном договоре, трудовых договорах работников.

5.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.16. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.17. 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 произведенных удержаний (в том числе суммах начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа.

5.18. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

РАЗДЕЛ VI

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:

1) обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью;

2) 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.

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

3) работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

4) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ Кодекса производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

6.3. Стороны договорились:

1) в связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

2) разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают, что:

1) штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав Работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения;

2) переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения (п.2 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

3) 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;

4) при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными 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 менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5) работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений.

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

РАЗДЕЛ VII

Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

1) информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

2) обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий;

3) совместно с профкомом разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда, включающее мероприятия по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 27.02.95 № 11;

4) за счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств;

5) своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

6) в установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками;

7) обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

8) обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

9) обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения;

10) обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

11) обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

12) обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении;

13) создавать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

14) предоставлять уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее часа рабочего

времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка;

15) выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – до трех минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), а также расходов на погребение в размере до одного МРОТ;
- получения работником инвалидности – до одного МРОТ;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - до одного МРОТ.

7.2. Профком обязуется:

1) осуществлять контроль над соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения;

2) контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

3) избирать уполномоченных по охране труда;

4) принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда;

5) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;

6) обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

7) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

8) в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

РАЗДЕЛ VIII

Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

8.2. Стороны подтверждают, что:

1) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального

образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику: 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:

2) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со статьёй 173 ТК РФ;

3) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со статьёй 174 ТК РФ;

4) работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели;

5) гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором;

6) работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей;

2) создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.4. Работодатель обязуется:

1) в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих педагогов в размерах до 1000 рублей в соответствии с Положением о премировании работников;

2) производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профком обязуется:

1) оказывать возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов;

2) выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

РАЗДЕЛ IX

Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

1) гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;

2) способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов;

3) практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % к ставке заработной платы (окладу);

4) предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

1) содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов;

2) вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации;

3) обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи;

4) проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель обязуется:

1) устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации;

2) ежегодно выделять материальную помощь молодым специалистам в размере 3000 рублей.

РАЗДЕЛ X

Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

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

10.2. Работодатель обязуется:

1) включать по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением;

2) предоставлять профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и для проведения собраний работников;

3) не препятствовать правовым и техническим инспекторам (внештатным) профсоюза осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

4) предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

5) обеспечивать ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

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

1) они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Старожиловской районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома;

2) увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Старожиловской районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ;

3) члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

4) члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством;

2) подтверждают, что:

- в соответствии с ТК РФ, законом Рязанской области «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях

увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 300 рублей;

3) ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия;

4) принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и Профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

РАЗДЕЛ XI

Контроль над выполнением коллективного договора

11.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации Старожиловской районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации Старожиловской районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ и орган управления образованием Управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Старожиловский муниципальный район.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

