

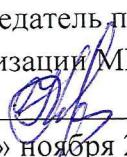
Принят на общем собрании
работников протокол № 2
от «22» ноября 2019г.

От работодателя:

Директор МБОУ «Средняя школа № 12»

И.А.Рожкова
« 22 » ноября 2019г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Средняя школа №
12»  Н.Ф.Морозова
« 22 » ноября 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

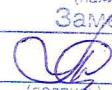
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 12»

на 2020 – 2022 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве социальной политики Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « ____ » 2020г.
Руководитель _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата « 20 » 01 2020 г. № 37/20 - к.р	
с замечаниями	
Заместитель министра	
(должность)	
	
(подпись) Санинская Л.Н. (ФИО)	

1.Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (с изменениями на 3 июля 2016 года) (редакция, действующая с 1 января 2017 года); Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;Региональным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников образования и науки РФ на 2019-2022 годы (зарегистрированное 27.12.2018г. № 17/18-ОС)и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2.Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, контроль и ответственность.

1.3.Положения Коллективного договора распространяются на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 12»» (далее Учреждение), состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты Коллективного договора, которые прямо указывают на членов Профсоюза.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

- Работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Рожковой Ирины Аркадьевны (далее – Работодатель).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Профком обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

- 1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными действующим законодательством.
- 1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается на срок не более трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о продлении (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или представителями.

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие Профкома в управлении Учреждением

2.1. Общие обязательства работодателя и работников

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения

гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

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

2.2 . Обязательства работодателя

2.2.1. Предоставляет Профкуму по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения Профкома (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

2.3.Обязательства профкома

2.3.1. Способствует реализации условий 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.

2.3.2. Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов Профсоюза Учреждения.

2.3.3. Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и на основании личного письменного заявления перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права..

2.3.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

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

2.3.7. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.8. Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

2.3.9. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

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

2.3.11.Направляет Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.3.13.Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

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

2.3.15.Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.4. Стороны договорились

2.4.1. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.4.2.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листа (ч. 2. Ст. 136 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

2.4.3. Учет мнения (мотивированного мнения) Профкома необходим при:

- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по пунктам 2,3,5 части 1 ст.81 ТК РФ;
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ;
- привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.4. ст.113 ТК РФ;

- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

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

3.1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.1.5. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.6. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома.

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, ФЗ № 350-ФЗ от 03.10.2018г.);
- имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные 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;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденный председатель Профкома.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учетом соответствующих

санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке.

4.1.4. Педагогическая работа работников Учреждения вытекает из должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

4.1.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

В период приостановки образовательной деятельности Учреждения учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.6. Рабочее время педагогических работников регламентируется учебной нагрузкой, расписанием занятий и должностными обязанностями, оговоренными трудовым договором.

4.1.7. Администрация Учреждения распределяет учебную нагрузку на новый учебный год и согласовывает её с профкомом до ухода педагогических работников в отпуск. Объём учебной нагрузки менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

4.1.8. Расписание уроков согласуется с профсоюзным комитетом с учётом производственной целесообразности и максимальной экономии времени учителя.

Администрация разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников Учреждения с учётом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

4.1.9. Объём работы педагогических работников в каникулярный период регламентируется их учебной нагрузкой до начала каникул.

4.1.10. Приказом директора Учреждения с согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, школьной мастерской, и т.д., за что работнику производится дополнительная оплата в соответствии с Положением об оплате труда работников.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

4.2.4. По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

4.2.6. Ежегодный оплачиваемый 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.

4.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.2.8. 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.

4.2.9. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем Учреждения.

4.2.10.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Представлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4.3.2. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха работникам

Учреждения:

- на похороны родных и близких – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника - 3 дня,
- в случае свадьбы детей работника -1 день;
- в случае рождения ребенка (супругу) – 1 день
- женщинам, имеющим детей-первоклассников – 1 сентября

4.3.3.Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время работникам Учреждения:

- за участие в проведении городских семинаров, олимпиад, конкурсов – по представлению департамента образования ;
- за работу без больничных листов в течение учебного года – 3 дня;
- за организацию ремонтных работ силами родителей –5 дней;
- за оформление больничных листов –3 дня;
- за учёт детей дошкольного и школьного возраста, проживающих на микроучастке школы – 2 дня,
- за активную работу членам профкома по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации - 2 дня.

4.3.4.Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за большую работу в интересах коллектива председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней или производить доплату 10% должностного оклада ежемесячно при наличии финансовых средств.

4.3.5.Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение оплаты труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1. Стороны подтверждают:

5.1.1.Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе

компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органом местного самоуправления города Дзержинска.

5.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработка плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Месячная заработка плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

5.1.4. Заработка плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Осуществлять выплату заработной платы 2 раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца и оплату за отпуск в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.2. Обеспечить выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесяти действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.2.3.При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

5.2.4.В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам сохранять за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.2.5.В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработка плата в установленном порядке.

5.2.6.Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников при участии профкома. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

5.2.7.Оплату труда работников Школы осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда которое является обязательным приложением к Коллективному договору и принимается с учетом мнения представительного органа.

5.2.8.Подготовку и проведение аттестации работников проводить при участии профкома.

5.2.9.Своевременно знакомить всех работников Учреждения с условиями оплаты их труда, а также с табелем учёта рабочего времени.

5.2.10.Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчётного листа с указанием начислений и удержаний заработной платы.

5.2.11.При замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей оплату производить в соответствии с Положением об оплате труда.

5.2.12.Оплату труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить в соответствии и в размере, закрепленных в Положении об оплате труда работников.

5.2.13.Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности Учреждения, целевых поступлений от предприятий, организаций, частных лиц).

5.2.14.При оплате работы за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы, совмещения профессий учитывать объем выполняемой работы. Ограничением служит оклад отсутствующего работника.

5.2.15.Не уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2.16.Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.2.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.2.18.В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.2.19.В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории

5.3. Обязательства Профкома:

5.3.1.Участвует в разработке Положения об оплате труда работников.

5.3.2.Контролирует соблюдение трудового законодательства, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ.

5.3.3.Принимает меры по фактам нарушения порядка оплаты труда.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3. Совместно с Профкомом разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.1.4. За счет средств Учреждения обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

6.1.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

6.1.6. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев

с работниками.

6.1.7. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.9. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.10. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12. Обеспечивать за счет средств Учредителя прохождение педагогическими работниками Учреждения обязательных периодических медицинских обследований.

6.1.13. Обеспечивать за счет средств Работодателя прохождение иными работниками Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований).

6.1.14. За указанными работниками сохранять место работы и средний заработок на время прохождения медицинских осмотров.

6.1.15. Создавать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.16. Проводить информационную работу по профилактике распространения ВИЧ/СПИДа.

6.2.17. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.2. Обязательства профкома

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

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

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

6.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.5. Получает информацию от Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

6.2.7. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда,

сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.2.8. Вносит обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

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

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

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны подтверждают:

7.1.1. 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.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, при наличии финансовых средств, в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак в размере - 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруг, дети, родители) в размере- 5000 рублей;
- в связи с дорогостоящим лечением в размере - 3000 рублей;
- в связи с другими материально затратными событиями – 3000 рублей.

7.3. Обязательства Профкома

7.3.1. Оказывает возможную финансовую помощь работникам для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.3.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

7.3.3. Оказывает помощь в получении субсидий на строительство и приобретении жилья.

7.3.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

7.3.5. Организует работу по обеспечению отдыха в оздоровительных лагерях детей сотрудников.

7.3.6.Обеспечивает для членов профсоюза необходимую бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, оказание помощи в устройстве ребёнка в детское дошкольное учреждение.

7.3.7.Организует культурно-массовые мероприятия, праздники для членов профсоюза и их детей.

7.4. Стороны договорились

7.4.1.Осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

7.4.2.Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Учреждения и членов их семей.

8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

8.1.Стороны подтверждают

8.1.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

8.1.2.В соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением

8.2.Работодатель обязуется:

8.2.1.При необходимости привлекать представителей Профкома для участия в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

8.2.2.Предоставлять Профкому безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения, а также предоставлять средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги.

8.2.3.Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.4.Ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений работников.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % заработной платы работника.

По письменному заявлению работника производить другие удержания из заработной платы, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производить в полном объеме с лицевого счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Принимать участие в комиссии по аттестации, профессиональных конкурсах.

8.3.2. Содействовать деятельности молодежной комиссии горкома профсоюза работников образования с целью привлечения внимания к проблемам молодых и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями и решения социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей.

***8.4. Стороны признают* гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:**

8.4.1. Члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия Профкома, председатель – без предварительного согласия Городского комитета Дзержинской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.4.2. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя Профкома (его заместителя), не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Городского комитета Дзержинской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

8.4.3. Члены Профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.4.4. Члены Профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Проекты приказов, затрагивающих социально-трудовые права работников, согласуются с Профкомом

8.5.2. Работа в качестве председателя Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при

поощрении работников.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

Стороны совместно осуществляют анализ выполнения настоящего Коллективного договора. Ежегодно анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на Общем собрании трудового коллектива.

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

9.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

9.4. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

Прошнуровано, про
перевано
и скреплено печатью

И.А.Рожкова
Директор
И.А.Рожкова

