

Коллективный договор

между работниками и администрацией
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №93
Барабинского района Новосибирской области
на 2014-2017 годы

Юридический адрес: 632334, Новосибирская область, г.Барабинск, ул.Калинина, д.2А
Количество работников – 61

Принят на общем собрании работников школы 29.08.2014 (протокол №2)

Представитель работодателя –
руководитель общеобразовательного
учреждения


Директор школы Д.В.Судариков
должность, ФИО

29.08.2014 Приказ №235-од

Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации учреждения


Председатель ПК Ю.А.Тарасенко
должность, ФИО

28.08.2014 Протокол №7

Коллективный договор зарегистрирован в отделе труда
администрации Барабинского района

Регистрационный № 24-14

от « 02 » 08 2014 г.

Начальник отдела труда администрации Барабинского района



 – К.В.Полубатонова

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой №93 Барабинского района Новосибирской области (далее – учреждение) в лице директора, и работниками учреждения.

1.2. Данный Коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19.12.1997 №89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям, подведомственным Управлению образования администрации Барабинского района на 2014-2016 годы, с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите их социально-трудовых прав и профессиональных интересов, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения (далее – работодатель).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Коллективном договоре, с учетом локальных нормативных актов, относящихся к сфере трудовых отношений и являющихся неотъемлемой его частью (правила внутреннего трудового распорядка работников, положение о системе оплаты труда работников и др.).

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

1.8. После регистрации в отделе труда Коллективный договор размещается на официальном сайте учреждения (адрес http://s_93.bar.edu54.ru) и в профсоюзном уголке.

1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Работодатель и профком признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора,

заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора, подлежит регистрации и доводится до работников.

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

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации сторон по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, не противоречащие законодательству.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет со дня его принятия на общем собрании работников.

1.18. Настоящий Коллективный договор заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.19. Стороны на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуют комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

Состав комиссии, сроки разработки проекта и заключения Коллективного договора, место и порядок проведения переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров, и оформляются приказом руководителя учреждения. Переговоры ведутся по плану, утвержденному комиссией, и завершаются составлением проекта Коллективного договора. Работодатель обязан создать условия для работы комиссии (предоставить помещение, множительную и иную оргтехнику, средства связи и др.).

На заседаниях комиссии ведется протокол, в котором фиксируются предложения представителей сторон и принятые решения.

В ходе переговоров представители каждой стороны вправе проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к специалистам-экспертам для поиска и выработки правильных решений.

1.20. Стороны Коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.21. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора функционирует в течение всего времени действия Коллективного договора, в своей деятельности руководствуется положениями глав 5-6 ТК РФ.

II. Обязательства сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения.

2.1.2. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение учреждения.

2.2.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством РФ.

2.2.3. Предоставляет профкому, по его запросам, информацию о численности, составе работников, о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает учет мнения профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и (или) вредными условиями труда;
- план работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- график отпусков на каждый календарный год;
- другие локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые права работников.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

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

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

3.1.2. Трудовые договоры заключаются по основному месту работы и по совместительству.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Работодатель при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей работников в штатном расписании и трудовом договоре использует наименования должностей согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3.1.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.1.7. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, содержание которого соответствует условиям заключенного трудового договора.

3.1.8. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе для педагогических работников – объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирование.

В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, определяется в соответствии с 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».

3.1.9. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя в форме письменного заявления.

3.1.10. Профком контролирует соблюдение прав работников при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

3.1.11. Учредитель при заключении трудового договора с руководителем учреждения определяет условие выполнения им работы в пределах рабочего времени – по совмещению и (или) за пределами рабочего времени – по совместительству.

Руководитель учреждения помимо основной работы вправе осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год.

3.1.12. Заместители руководителя учреждения помимо основной работы вправе осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, но не более 300 часов в год на условиях совмещения. Выполнение дополнительной педагогической работы

оформляется приказом руководителя учреждения с соблюдением условий о совмещении, определенных в договоре.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.13. В день расторжения трудового договора (увольнения) работодатель выдает работнику:

- трудовую книжку;
- окончательный расчет;
- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме, утвержденной Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 30.04.2013 №182н);
- сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

3.1.14. При невозможности вручить трудовую книжку и справку, указанную в п.3.1.13, непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.2.2. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата преимущественное право оставления на работе имеют работники, совмещающие работу с обучением в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются).

IV. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Признать и принять на себя обязательства Коллективного договора.

4.1.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, Коллективным договором и учитывая мнение профкома.

4.1.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

4.1.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.1.5. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с действующим законодательством и Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, принятом в учреждении.

4.1.6. Согласовывать с профкомом приказы:

- об изменении штатного расписания,

- об утверждении тарификации,
- об утверждении норм труда,
- об утверждении должностных обязанностей,
- другие приказы, связанные с трудовыми отношениями.

4.1.7. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком согласно требованиям ст.82 ТК РФ и 372 ТК РФ.

4.1.8. В случае массового высвобождения работников в уведомление включать социально-экономическое обоснование.

4.1.9. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя в связи с сокращением штата и (или) численности (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.10. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, отдавать:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости);
- проработавшим в учреждении 10 и более лет;
- лицу, чей супруг (супруга) является работником учреждения на постоянной основе.

4.1.11. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

4.1.12. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.

4.2. Стороны договорились об участии профкома в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

4.3. Профком осуществляет совместно с администрацией учреждения подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает повышение квалификации педагогических работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.1.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.1.4. Обеспечивает возмещение суточных расходов, связанных со служебными командировками, в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принятом в учреждении.

5.1.5. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с 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» и Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Конкретные условия режима рабочего времени педагогических работников изложены в правилах внутреннего трудового распорядка.

6.1.3. В случае, если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, то он закрепляется в трудовом договоре.

6.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения в неделю не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников - 36 часов;
- для остальных работников - 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте: от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать*: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,

* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

6.1.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждении работодатель руководствуется Постановлением Главы администрации Новосибирской области от 26.05.2003 №341 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области, финансируемых за счет средств областного бюджета».

6.1.8. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.1.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-

разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

6.1.11. Работа в выходной и 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.

6.1.12. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.1.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123-125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, 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.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.1.14. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

6.1.15. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- к условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть данного ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.1.16. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

Работодатель осуществляет предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.1.17. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.1.18. При учебной нагрузке менее 1,5 ставки учителям может предоставляться методический день (день, свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

6.1.19. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.20. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения ему предоставляется возможность взять отпуск вне графика отпусков.

6.1.21. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в случае рождения ребенка - до 5 календарных дней
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников, супругов - до 5 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1-й класс 1 сентября - 1 день,
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель может предоставить работнику краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в других случаях, указанных в письменном заявлении работника.

6.1.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников учреждения устанавливается

правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.1.23. Дежурство педагогических работников по учреждению начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

6.2. Работники:

6.2.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации учреждения.

6.2.2. В своей работе руководствуются уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

6.3. Профком:

6.3.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков.

6.3.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению работниками трудовых обязанностей.

VII. Оплата труда и нормы труда

7.1. При регулировании оплаты труда работников стороны руководствуются следующим:

7.1.1. В учреждении оплата труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда, которое соответствует условиям, определенным настоящим Коллективным договором, с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области – 9030 руб.;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.2. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.1.3. При определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в должностях (графа 2 таблицы) учитываются результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой или высшей квалификационным категориям (графа 1 таблицы):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель	Преподаватель (при совпадении профиля работы), тьютор, методист
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин)	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог - организатор
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы)
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель (детской музыкальной, художественной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	Педагог дополнительного образования, педагог -организатор (по аналогичному профилю)
Педагог -организатор	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог -организатор (по аналогичному профилю)

7.1.4. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий на период одного года с момента выхода на работу.

7.1.5. Педагогическим работникам с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям, указанным в графе 1 таблицы п. 7.1.3, но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 2 п. 7.1.3, предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Проводить мониторинг систем оплаты труда учреждения.

7.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

7.2.3. С целью поддержки молодых специалистов предусматривать в Положении о системе оплаты труда механизмы стимулирования в течение первых трех лет преподавательской деятельности.

7.2.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

7.3. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников учреждения, включая доплаты за ученые степени.

7.4. С целью повышения социального статуса молодых специалистов предоставлять им меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

7.4.1. Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей выплачивается Министерством при одновременном соблюдении следующих условий:

- специалист является выпускником Новосибирского государственного педагогического университета,
- прибыл на работу по целевой контрактной подготовке,
- прибыл на работу в сельскую местность,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет.

7.4.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работает в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

7.4.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% к окладу пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- прибыл на работу в район области,
- заключил трудовой договор с организацией образования,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- работает в соответствии с полученной специальностью.

7.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

7.6. Работникам за часы работы в ночное время с 22-00 до 6-00 производится доплата в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

7.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится доплата в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

- класс условий труда (вредный) 3.1 – 4%,
- класс условий труда (вредный) 3.2 – 6%,
- класс условий труда (вредный) 3.3 – 8%,
- класс условий труда (вредный) 3.4 – 10%,
- класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику в валюте РФ – рубли и копейки.

7.9. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (календарный месяц), о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.10. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на карточку работника в ОАО «Банк «Левобережный» два раза в месяц: 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным.

7.11. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

VIII. Условия и охрана труда

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровье работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает выборы уполномоченного по охране труда.

8.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими и учащимися.

8.2.3. Информировать профком о:

- состоянии производственного травматизма и его причинах;
- количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- выделении средств учреждения на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведения медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.2.4. Предусматривает в бюджете учреждения на очередной финансовый год затраты:

- на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);
- на проведение специальной оценки условий труда.

8.2.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организацию обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

8.2.6. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Для работников, деятельность которых связана с обучением детей, прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке, защищаемая голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

8.2.7. Предоставляет всем работникам учреждения 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

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

8.2.9. При приеме на работу и в начале учебного года проводит инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

8.2.10. Организует работу столовой в учреждении для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

8.2.11. Обеспечивает расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, учащимися, в соответствии с ТК РФ и пунктом 2 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 №73.

Представляет информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.12. Обеспечивает бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдает компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока, их порядок и нормы выдачи закрепляются в приказе руководителя учреждения.

8.2.13. Организует проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.14. Создает в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

8.3. Работники обязаны:

8.3.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

8.3.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев травматизма.

8.3.4. Проходить ежегодную вакцинацию (в случае ее обязательности), предусмотренную Национальным календарем профилактических прививок, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2011 №51н, Порядком проведения профилактических прививок, утвержденным Главным государственным санитарным врачом РФ от 04.03.2004.

8.4. Профком:

8.4.1. Содержит в своем составе уполномоченное лицо по охране труда.

8.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченное лицо по охране труда.

8.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, соглашениями.

8.4.4. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4.6. Обеспечивает участие в смотрах-конкурсах в области охраны труда различного уровня.

8.4.7. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

8.4.8. Один раз в полгода информирует коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.5. Стороны обязуются:

8.5.1. Содействовать выполнению представлений и требований государственных технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.5.2. Осуществлять расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома профсоюза.

8.5.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда и др.

8.5.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством.

9.1.2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.3. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

9.1.4. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (ст.262 ТК РФ).

9.1.5. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечным фондом учреждения.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

9.3. Стороны договорились, что работодатель совместно с профкомом:

9.3.1. ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

9.5. Виды социальных пособий для работников, выплачиваемые через обращение к работодателю и сроки их выплаты:

№ п/п	Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Сроки выплаты
1.	Пособие по нетрудоспособности	За первые 3 к.д., через 10 дн. в день выплаты заработной платы, остальное из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
2.	Пособие по беременности и родам	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
3.	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
4.	Единовременное пособие при рождении ребенка	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
5.	Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	Из ФСС на счет работника по истечении 17 дн.
6.	Оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом	В день выплаты заработной платы
7.	Пособие на погребение (в случае смерти работника или его детей)	В день обращения
8.	Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве	Из ФСС на счет работника по истечении 7 раб. дн. после предоставления документов (за 5 недель до отпуска)

9.6. Работодатель обязуется осуществлять следующие гарантии молодым специалистам, являющимся членами профсоюза:

9.6.1. В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов продолжить систему наставничества.

9.6.2. Организовывать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

9.6.3. Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

9.6.4. Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

9.6.5. Разрабатывать ежегодно план работы по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

9.6.6. Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

9.6.7. ходатайствовать перед учредителем об улучшении жилищных условий зарекомендовавших себя молодых специалистов.

9.6.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при

получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

9.6.9. Предоставлять право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

9.7. Стороны договорились о следующих правах и гарантиях членов профсоюза:

9.7.1. Бесплатные юридические консультации правового инспектора областного комитета профсоюза по любым вопросам трудового законодательства.

9.7.2. Рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза, и принятие мер по ним специалистами райкома и обкома профсоюза.

9.7.3. Бесплатная защита членов профсоюза в судах и комиссиях по трудовым спорам.

9.7.4. Гарантированная защита при расследовании несчастных случаев на производстве.

9.7.5. Защита члена профсоюза в соответствии с трудовым законодательством при увольнении по инициативе работодателя.

9.7.6. Возможность получения материальной помощи из средств первичной или (в экстренных случаях) районной профсоюзной организации (согласно Положения о материальной помощи).

9.7.7. Выплаты из средств профсоюзного бюджета первичной профсоюзной организации учреждения премии к юбилейным датам (50 лет – для мужчин и женщин, 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин, 70 лет – для женщин и мужчин) в размере 1000 рублей, согласно смете первичной профсоюзной организации.

9.7.8. Содействие в вопросах оздоровления членов профсоюза и членов их семей в санаториях Черноморского побережья и КавМинВод на льготных условиях.

9.7.9. Содействие в приобретении путевок для организации отдыха детей членов профсоюза.

9.7.10. Награждение профсоюзными наградами за активную работу по реализации уставных задач профсоюза образования.

Х. Права и гарантии деятельности профкома

10.1. Права и гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014-2016 годы, Территориального отраслевого соглашения, иных соглашений, устава учреждения, настоящего Коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профкома, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профкома в учреждении.

10.2.2. Предоставлять профкому независимо от численности членов бесплатно необходимые помещения, а также создавать другие условия для обеспечения деятельности профкома.

10.2.3. Предоставлять профкому по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и др.

10.2.4. Рассматривать следующие вопросы с учетом мнения профкома:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представления для аттестации педагогических работников.

10.2.5. Обеспечивать ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

10.2.6. Содействовать профкому в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются, председатель профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председатель (его заместитель) профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемой в учреждении совместной с работодателем комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением Коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ.

10.3.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

10.3.5. 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 федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений настоящего Коллективного договора.

10.3.6. Работа на выборной должности председателя профкома и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.3.7. Председателю профкома ежемесячно производится оплата труда за общественную работу из фонда оплаты труда в размере 500 руб.

10.3.8. Членам профкома предоставляется 2 дня для отдыха, присоединяемые к ежегодному оплачиваемому отпуску (или в любое другое время) по заявлению члена профкома.

XI. Обязательства профкома

11.1. Профком обязуется:

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

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

11.1.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, создаваемой и действующей в соответствии со ст. 384-390 ТК РФ, и в суде.

11.1.4. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.1.5. Участвовать в организации работы по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.1.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников учреждения.

11.1.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников учреждения.

11.1.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

11.1.9. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения окладов (должностных окладов) работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.1.10. Совместно с администрацией учреждения осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, принимать участие в районных, областных мероприятиях.

11.1.11. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, ветеранах педагогического труда, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

11.1.12. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

XII. Контроль за выполнением Коллективного договора

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в отдел труда администрации Барабинского района.

12.1.2. Выполнение условий Коллективного договора контролирует комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

12.1.3. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора рассматривает в течение 10 рабочих дней все

возникающие в период действия Коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

12.1.4. Один раз в год (в декабре) стороны информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению Коллективного договора.

12.1.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используют все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.1.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

12.1.9. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора.

ХIII. Порядок рассмотрения споров

13.1. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл. 61 ТК РФ).