

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №15 г.Йошкар-Олы»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013-2016 годы

Коллективный договор подписан сторонами

От работодателя
директор школы



Антоничева Н.Б.

(подпись, ФИО)

От работников
председатель профкома



Коновалова Р.Н.

(подпись, ФИО)

« 2 » 12 20 13 г.

« 2 » 12 20 13 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20 ___ года

Руководитель органа по труду

(должность, ФИО и подпись)

М.П.

в вышестоящем выборном профсоюзном
органе _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20 ___ года

М.П.

(должность, ФИО и подпись лица, проводившего регистрацию)

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

- ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197 - ФЗ с последующими изменениями и дополнениями
- ТД - трудовой договор
- РФ -Российская Федерация
- РМЭ -Республика Марий Эл
- КД - коллективный договор
- КОАП - Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»
- ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями
- ПВТР - Правила внутреннего трудового распорядка
- ОУ - образовательное учреждение
- ДИ - должностная инструкция
- ИОТ - инструкция по охране труда
- ЛНА - локальный нормативный акт

- ВОППО - выборный орган первичной профсоюзной организации
- МРОТ - минимальный размер оплаты труда

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №15 г.Йошкар-Олы»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и устанавливает для работников дополнительные социально-экономические, профессиональные гарантии, льготы и преимущества. Настоящий коллективный договор способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными российским законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, РМЭ, органа местного самоуправления, региональным и территориальными отраслевыми соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые уполномочили ВОППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу подготовки, заключения и реализации настоящего КД на условиях, установленных первичной

- профсоюзной организацией образовательного учреждения;
- работодатель в лице его представителя – руководителя ОУ.

1.4. КД заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, а в части специально оговоренных дополнительных льгот на членов их семей и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с учреждения. Дополнительные льготы и гарантии, установленные настоящим КД, применяются работодателем к работникам по согласованию с ВОППО.

1.7. Стороны доводят текст КД до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Стороны обязуются разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.8. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, формы собственности, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны по договоренности имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, предусмотренном для его заключения двухсторонней комиссией.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

1.16. Стороны определяют Перечень ЛНА, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ВОППО в соответствии со статьей 372 ТК РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке установления компенсационных стимулирующих и иных выплат работникам, включая систему оплаты труда, порядок, размеры, основания установления компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работникам;
- соглашение по охране труда;
- нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы всех категорий работников;
- график ежегодных оплачиваемых отпусков работников;
- графики переподготовки (повышения квалификации) кадров;
- графики обязательной аттестации педагогических работников;
- форма расчетного листка;
- форма трудового договора;
- инструкции по охране труда по всем должностям (профессиям) и по видам деятельности;
- другие локальные нормативные акты по соглашению сторон КД.

1.17. Стороны определяют управления учреждением непосредственно через профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения ВОППО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА;

- участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых и связанных с трудом отношений работников с работодателем;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и связанные с трудом интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в управлении учреждением лично или через представительство в органах самоуправления;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии КД;
- другие формы по соглашению сторон КД.

1.18. Неотъемлемой частью КД являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.19. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в следующих случаях:

- необходимость урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату;
- заключение и выполнение КД, внесение в него изменений;
- отказ работодателя учесть мнение при принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Трудовые отношения в учреждении строить на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). ТД хранится у каждой из сторон договора.

С работником заключается дополнительное письменное соглашение к ТД в следующих

случаях изменения определенных сторонами условий ТД:

- при введении новых систем оплаты труда и других изменениях условий оплаты труда;
- возложение на работника дополнительных обязанностей, не связанных с его основной трудовой функцией (выполнение обязанностей классного руководителя, кассира, специалиста по охране труда, заведующего кабинетом, пришкольным участком, руководство методобъединением, проверка тетрадей и др.);
- перевод (временный или постоянный) на другую работу;
- совмещение должностей (профессий);
- длительная замена (свыше двух месяцев) отсутствующего работника и другие случаи, определенные трудовым законодательством.

2.2. Срочный ТД заключать в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ (ст. 59 ТК РФ).

2.3. В течение действия ТД полностью обеспечивать работников обусловленной ТД работой. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной ТД.

2.4. До подписания ТД с работником знакомить его под роспись с ЛНА, регулирующими трудовые отношения в учреждении, перечень которых определяется ПВТР.

Заполнять и вести формы учета трудовой деятельности работника (трудовая книжка, личная карточка формы Т-2 и другие документы согласно ПВТР) в порядке и сроки, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, постановлениями.

2.5. Содержание ТД, порядок его заключения изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми федеральным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

2.6. Условие об испытании работника включать в ТД только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.

2.7. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об изменениях определенных сторонами условий ТД работника и о причинах, вызвавших необходимость изменений организационных или технологических условий труда (уменьшение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.).

2.8. Выполнять условия заключенного с работником ТД. Предоставлять работникам работу по обусловленной ТД трудовой функции.

2.9. При заключении ТД с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

Предоставлять учебную (педагогическую) нагрузку совместителям в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

2.10. Для педагогических работников не считать совместительством и не заключать (оформлять) ТД при выполнении следующих видов работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

в) педагогическая работа в одном и том же ОУ с дополнительной оплатой;

г) работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе выполнение педагогическими работниками ОУ обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников ОУ, проверка тетрадей, классное руководство и руководство предметными комиссиями (секциями) и др.;

д) работа в том же ОУ сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (оклад, должностной оклад) педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов;

е) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "д", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.11. Изменять - уменьшать или увеличивать - учебную (педагогическую и иную) нагрузку (объем работы) работника в течение учебного года с оформлением дополнительного письменного соглашения к ТД только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной (педагогической и иной) нагрузки (объема работы) в связи с необходимостью замены временно отсутствующего работника либо с неожиданно открывшейся вакансией;
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращения на работу женщины из отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- возвращение на работу педагогического работника из длительного отпуска продолжительностью до 1 года.

Изменение - уменьшение или увеличение - учебной (педагогической или иной) нагрузки (объема работы) производить в соответствии с нормами ст. 72, 74 ТК РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.12. Оказывать правовую консультативную помощь членам профсоюза при заключении или расторжении ТД.

2.13. В случае необходимости участвовать в разрешении индивидуальных трудовых споров, представляя интересы работников; содействовать работодателю в вопросах оказания квалифицированной юридической помощи через вышестоящие профсоюзные структуры.

2.14. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства по вопросам заключения и расторжения ТД.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мнения ВОППО определяет необходимость, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд учреждения, но не реже чем один раз в 5 лет.

3.2. В период действия настоящего КД организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников (приложение № 9).

3.3. На весь период повышения квалификации сохранять за работником место работы (должность, профессию), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4. В случае высвобождения численности или штата работников и одновременного создания иных рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Создавать условия работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступившим самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, а также докторантам, аспирантам и соискателям.

3.6. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Если повышение квалификации, переобучение осуществляется по направлению работодателя, предоставлять работникам, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.7. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации для установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям уровень оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Аттестацию работников на соответствие их занимаемой должности проводить с участием и учетом мнения ВОППО либо иного представителя Профсоюза по решению профсоюзной организации ОУ.

Если работник - член Профсоюза, то перевод его на другую работу или увольнение в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, осуществлять с учетом мотивированного мнения ВОППО либо иного выборного органа в порядке, определенном статьями 373, 374 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. 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.

Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакансий, список внутренних и внешних совместителей по сокращаемым должностям (профессиям) с указанием объёма их нагрузки (работы) и предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников согласно критериям, определенным территориальным отраслевым соглашением, уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу ранее уволенных (или подлежащих увольнению) из учреждения инвалидов, одиноких матерей и отцов, других добросовестно работавших работников.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. При сокращении численности или штата высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде (ст. 178, 180 ТК РФ).

По ходатайству и с учетом мнения ВОППО при наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда, выплачивать высвобождаемым работникам дополнительную материальную помощь в размере до двух окладов (ставок заработной платы).

4.7. Определить дополнительное преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам предпенсионного возраста (за три года и менее до выхода на пенсию), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденным от основной работы председателю первичной профсоюзной организации;
- лицам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью по представлению ОУ;
- молодым специалистам («Молодой специалист»)- работник, впервые окончивший образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и заключивший в течение трех лет после его окончания ТД с учреждением по педагогической специальности).

4.8. Работникам, перечисленным в данном пункте, учитывать дополнительное преимущественное право на оставление на работе, определенное пунктом 4.7 КД, при условии соответствия их занимаемой должности (профессии) и по согласованию с ВОППО.

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется ПВТР (приложение №7), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ВОППО, а также условиями трудового договора с работником, иными ЛНА.

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

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад) педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности с учетом особенностей их труда на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», части 6 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также от выполнения ими дополнительных обязанностей, возложенных ТД, ПВТР.

Номенклатура педагогических должностей определена постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678.

Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников регламентируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006г. №69.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени, помимо педагогических работников, устанавливается иным категориям работников, определенным ст. 92 ТК РФ.

5.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по просьбе работника беременным женщинам; родителям (законным представителям), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения.

По письменному заявлению других категорий работников и по соглашению сторон ТД неполный рабочий день может устанавливаться как при поступлении на работу, так и впоследствии.

5.6. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для сторожа. Учетный период – (один календарный год).

5.7. Составление расписания уроков (занятий), графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливает руководитель ОУ на каждый учебный год исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку (педагогическую и иную работу) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать её временно для исполнения на этот период другому работнику.

Преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, предоставлять с учетом мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и только в том случае, если учителя, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

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

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

Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных частью 3 ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

5.10. Порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определены ст. 113 и 153 ТК РФ.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;

- и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с соблюдением норм, определенных ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ведется работодателем.

Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности с оформлением либо без оформления внутреннего совместительства не считается сверхурочной работой.

5.12 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией, допускается только с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя с соблюдением ТК РФ.

5.13 Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании ЛНА, принятого с учетом мнения профкома (ст.105 ТК РФ).

5.14 Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время.

5.15 Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.16 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогическим работникам в каникулярный период, а также время работы без детей в учреждении по климатическим, санитарно - эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам регулируется ЛНА и графиками работы с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Выполнение работ, не входящих в трудовые обязанности педагогических и иных работников по трудовому договору, может поручаться на периоды, оговоренные в части первой настоящего пункта КД, только с письменного согласия работников.

Для педагогических работников в каникулярное время может быть по соглашению сторон ТД установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – продолжительность каникул.

5.16. Накануне выходных дней продолжительность работы не может превышать 5 часов. Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.17. График сменности составлять с учетом мнения ВОППО и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц. Работа в течение двух смен подряд не допускается.

Продолжительность смены не может превышать 10,5 часов подряд, в исключительных случаях, а также в случаях работы по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени – 12 часов подряд.

5.18. Для работников учреждения предоставлять все виды времени отдыха в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность всех видов времени отдыха, в том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) работнику устанавливается графиком работы (сменности).

Учителям, воспитателям, сторожам предоставляются перерыва для отдыха и питания во время перемен между уроками или во время приема пищи детьми. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье.

Для отдельных категорий работников- сторожу выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

5.15. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем ежегодно с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) конкретному работнику определяется ТД в соответствии с российским законодательством.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

Работодатель обязуется:

5.20. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- Педагогу-библиотекарю за особый характер работы 14 календарных дней.

5.21. На основании письменного заявления работника предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы либо с оплатой за счет внебюджетных средств в следующих

случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - один день;
- в случае рождения ребенка (отцу) – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня; в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак - 3 календарных дня;
- для проводов сына для службы по призыву в армию- 3 календарных дня;
- не освобожденным от основной работы председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня, членам профкома 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня
- другие случаи (ст. 128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы на срок, согласованный между работником и работодателем.

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, с сохранением места работы, занимаемой должности, учебной (педагогической) нагрузки в пределах нормы часов за ставку заработной платы.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда, порядок, условия и размер компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи для различных категорий работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Марий Эл, муниципального органа власти и на основании Положения о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам (приложение №2), утверждаемого работодателем с учетом мотивированного мнения ВОППО.

6.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, в т.ч. на условиях работы по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в служебной

командировке, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т. п.), то в этих случаях оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ.

6.3. Размер заработной платы руководящих и педагогических работников образовательных учреждений состоит из:

- ставки (оклада, должностного оклада) по занимаемой должности (профессии);
- выплат компенсационного характера;
- доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по одной и той же должности и профессии, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников: классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с организацией деятельности образовательного учреждения;
- выплат стимулирующего характера, включая доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты за качество и результативность выполненной работы по итогам установленного положением ОУ периода;
- иных надбавок и доплат, определенных законодательством Республики Марий Эл, органом местного самоуправления.

6.4. Конкретный размер компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работнику устанавливается ЛНА работодателя с учетом мотивированного мнения ВОППО в соответствии с действующим в учреждении Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам (приложение №2).

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения на основании Соглашения с территориальной (городской) организацией Профсоюза и с учетом мотивированного мнения выборного органа этой организации.

6.5. Изменение ставки заработной платы (оклада, должностного оклада) работника производится в соответствии с действующим в ОУ Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам (приложение №2).

6.6. За работу в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест работникам устанавливаются дифференцированные доплаты в размере до 12% ставки заработной платы (оклада, должностного оклада) (приложение № 4).

6.7. Наполняемость классов (групп), сформированных в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных норм и правил, считать предельной нормой обслуживания для педагогических и иных работников в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы (оклада, должностного оклада).

Работодатель обязуется:

6.8. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы.

6.9. Добиваться повышения базовой составляющей ставки (оклада) до величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.10. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат зарплаты работникам.

6.11. 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.

6.12. Информировать не реже одного раза в год коллектив работников о размерах внебюджетных финансовых поступлений и направлениях их расходов.

6.13. Материально поощрять (премирования, вознаграждения) работников по результатам труда, в соответствии с действующим в ОУ Положением об оплате труда

6.14. При нормировании труда уборщиков служебных помещений использовать норму из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади. При расчете заработной платы применять поправочные коэффициенты:

- уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, лестничных маршей и площадок, служебных и классных (групповых) комнат с мебелью – 1,2;
- уборка одного туалета – 1,1.

6.16. За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов производить доплату в размере 50 % ставки (оклада).

6.17. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.18. Оплату труда за работу в сверхурочное время производить за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.19. Время простоя по вине работодателя, в том числе при временном закрытии ОУ по

инициативе органов управления образованием или учредителей, оплачивать в размере средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере двух третей ставки заработной платы (оклада, должностного оклада).

В случае остановки работы с детьми по климатическим, санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам заработную плату работнику выплачивать в размере, установленном работодателем по тарификации на учебный год.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.20. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по не зависящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если педагога невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.21. Работникам, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить выплаты компенсации за неудобный режим работы в размере 30% за каждый час работы после перерыва два и более часов подряд, исходя из ставки заработной платы (оклада, должностного оклада) работника.

6.22. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты устанавливать по письменному соглашению сторон ТД с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.23. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Установить следующие сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 25 числа, за вторую половину текущего месяца - 10 числа путем перечисления денежных сумм на расчетный карточный счет - по заявлению работника пластиковую банковскую карту Сбербанка России. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.24. Оплату времени приостановки работником работы в случае невыплаты ему заработной платы на срок более 15 дней производить в размере средней заработной платы с уплатой процентов (денежной компенсации).

При нарушении установленного настоящим КД срока выплаты заработной платы выплачивать работнику одновременно с выплатой задержанной суммы денежную компенсацию в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.25. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков. Не производить удержание сумм за неотработанные дни отпуска в случае увольнения работника в порядке перевода в другое муниципальное учреждение общего образования, а также в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи или в связи с переменной места службы мужа – военнослужащего.

Обязанности профсоюзного комитета:

6.26. Осуществлять контроль правильности установления (изменения) работодателем ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) работников, полноты и своевременности выплаты им заработной платы, компенсаций и пособий.

6.27. Участвовать в урегулировании индивидуальных трудовых споров работников с работодателем по вопросу оплаты труда, установления размера компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам.

6.28. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза, а также работникам, не состоящим в Профсоюзе, но уполномочившим письменно профком представлять их интересы по настоящему КД, в досудебном и судебном решении индивидуальных трудовых споров с работодателем по оплате труда.

6.29. Участвовать в разработке ЛНА по оплате и нормированию труда, в работе комиссий по тарификации, распределению доплат и надбавок.

VII. Гарантии, льготы и компенсации.

7.1. На работников распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления, а также федеральным, региональным и территориальным

отраслевым и иными соглашениями.

7.2. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного, и медицинского страхования работников работодатель предоставляет достоверные сведения в государственные фонды перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определенных российским законодательством, а также все права и льготы, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами, федеральным, региональным соглашениями и настоящим КД.

7.3. При подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории педагогических работников в рамках действующего законодательства и полномочий сторон настоящего КД принимать меры по соблюдению процедуры аттестации:

7.3.1. Освобождению от обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности проработавших менее двух лет в данном ОУ, в том числе выпускников высших и средних образовательных учреждений профессионального образования, поступивших на работу в ОУ впервые, в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной категории, в том числе второй категории, беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (аттестация таких работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков), в других случаях определенных региональным Соглашением.

7.4. Применение иных условий аттестации, определенных региональным отраслевым Соглашением Министерства образования и науки Марий Эл и Марийской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования для педагогических и руководящих работников в том, числе по вопросу установления тождественности квалификационной категории при переходе (переводе) с одной педагогической должности на другую (приложение 5), при наличии продолжительного стажа работы на педагогических должностях, при наличии личных достижений, подтвержденных участием работника в отраслевых и иных конкурсах профессионального мастерства, отраслевыми и государственными наградами, при наличии достижений их учеников на уровне города, республики, России, иных особых условий аттестации, определенных региональным Соглашением.

7.5. Поощрять работников за безупречный труд при стаже работы в ОУ не менее 5 лет в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет и далее - каждые 5 лет за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и внебюджетных средств в следующем размере ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

7.6. Оплачивать проездные билеты для проезда в городском общественном транспорте. Перечень должностей, профессий на получение настоящей льготы, а также ее размер определяется письменным соглашением работодателя и профкома.

7.7. В соответствии с территориальным Соглашением обеспечивать работников вне очереди местами в дошкольных образовательных учреждениях.

7.6. Оказывать работникам материальную помощь за счет экономии средств, направляемых на оплату труда из бюджетных и внебюджетных средств. Порядок, условия и размер выплат устанавливаются Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам (приложение №2).

7.8. Оплачивать предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), профилактические прививки по национальному календарю, профессионально-гигиеническое обучение и аттестацию работников.

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику ОУ за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступившим самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

В случае профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации работников по направлению работодателя с отрывом от работы сохранять за работниками место работы (должность) и среднюю заработную плату на весь период подготовки (переподготовки), повышения квалификации.

7.9. Обеспечить условие для получения работниками за их счет в режиме рабочего дня одноразового полноценного горячего питания в учреждении.

7.10. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения работникам за классное руководство по федеральной программе с установлением стимулирующей доплаты из средств учреждения согласно Положению (приложение № 2).

7.11. Совместно с Профсоюзом обеспечить работу комиссии, сформированных на паритетных началах из представителей работодателя и работников, для учета нуждающихся и распределения путевок на оздоровление работников и их детей.

Своевременно направлять заявки в территориальную комиссию администрацию города на оздоровление и отдых детей работников.

Преимущественное право на получение путевок для детей предоставлять одиноким родителям, педагогическим, многодетным и малоимущим семьям.

7.12. Организовывать совместно с Профсоюзом проведение мероприятий с работниками и их детьми, неработающими пенсионерами, ушедшими на заслуженный отдых из учреждения.

7.13. Осуществлять за счет средств Профсоюза поощрение членов Профсоюза и их детей-победителей и призеров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза.

Направления и размер настоящих и других выплат членам Профсоюза определяются

постановлением городского комитета Профсоюза в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Положению городской организации Профсоюза.

7.14. Предоставлять скидку членам Профсоюза и ближайшим родственникам (детям, супругам, родителям) в размере от 12 до 20 % стоимости путевки в санаторий «Кленовая гора», пансионат «Яльчик» и ДООЦ «Таир», а также другие здравницы России, принадлежащие системе профессиональных союзов.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда;
- до 15 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц;
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда (два раза в год), состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий.
- обеспечить через систему административно-общественного контроля (приложение 10) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей: без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.3. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением, средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере 2 % от фонда оплаты труда.

8.4. Осуществлять работу по охране и безопасности труда работников в соответствии с результатами аттестации рабочих мест.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости.

8.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другими средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства по нормам, определяющим КД (приложения № 10,11).

8.7. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах проводить в соответствии с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчеты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы». Решение о снижении продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, принимает работодатель с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст.157 ТК РФ.

8.11. Обеспечивать:

- наличие инструкций по охране труда, утвержденных с учетом мнения профкома, на каждое рабочее место и на все виды работ;
- приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным

законодательством;

- создание условий для соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- работу комиссии по охране труда, созданную из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации;
- ведение трехступенчатого административно – общественного контроля охраны труда (приложение №13);
- ежегодное проведение смотра помещений и мест повышенного риска (пищеблока, спортивного зала, кабинетов химии, информатики, технологии) на соответствие безопасным условиям труда;
- прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда, реализации прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в размерах, определенных российским законодательством.

В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

8.13. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.14. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников, специалистов, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

8.15. Установить доплату за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда в размере 50 % ставки заработной платы, оклада должностного оклада).

8.16. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации (приложение № 4):

- доплаты в размере до 12 %;
- повышенная оплата за каждый час работы в ночное время в размере 50%.

8.17. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда.

8.18. Работники обязуются выполнять требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; выполнять первую ступень административно-общественного контроля охраны труда на своем рабочем месте;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования в установленные работодателем сроки;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

8.19. Профком обязуется:

- обеспечить участие представителей Профсоюза в работе совместной комиссии по охране труда, проведению общественного контроля состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, приемке учреждения по условиям труда к новому учебному году;
- осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда; обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченного Профсоюза по охране труда, руководить его деятельностью;
- организовывать проведение проверок состояния охраны труда в ОУ, выполнять мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим КД;
- оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда. При необходимости представлять их интересы в органах государственной и муниципальной власти, суде.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, установленные российским законодательством.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, ЛНА с учетом мнения с ВОППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- сокращение штата или численности работников; массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение ПВТР (ст. 190 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.3. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы на условиях, определенных территориальным отраслевым соглашением.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работникам, выполняющим дополнительную (неаудиторную) работу по регулированию

социально-трудовых отношений сотрудников и входящих в состав ВОППО, устанавливать за счет средств учреждения компенсационные выплаты размере в размере 30% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на условиях, определенных Положением о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам (Приложение №2)

9.6. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа, членами которого они являются, а председатель первичной профсоюзной организации - без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа - президиума Йошкар-Олинского городского комитета Профсоюза.

9.7. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением (в том числе по пунктам 2, 3 части первой ст. 81 ТК РФ), 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.), допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.8. Работников, избранных в состав профсоюзных органов освобождать от выполнения трудовой функции с сохранением среднего заработка на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе вышестоящих выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинаров, совещаний и других мероприятиях периодичностью не чаще одного раза в месяц и не более 12 дней в календарном году.

9.9. Увольнение председателя профкома и течение двух лет после окончания срока их полномочий не допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ), без соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.10. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.11. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Членов профкома включать в состав советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионную и других комиссий.

9.13. По вопросам принятия ЛНА, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение ВОППО в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю ВОППО или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления ОУ при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

Х. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД. Представлять во взаимоотношениях с работодателем по настоящему КД интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на условиях, определенных первичной организацией Профсоюза.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, индивидуальных и коллективных трудовых споров, соблюдения законодательства о труде.

10.2. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.3. Совместно с представителем работодателя:

- при необходимости создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах и в период осуществления контроля выполнения настоящего КД;

- организовать комиссии по трудовым спорам и по охране труда;
- организовывать правовое просвещение работников;
- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, наградной, по распределению стимулирующих выплат и других.
- контролировать своевременность представления достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы;
- вести учет работников и их детей, нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу;
- способствовать работе уполномоченного профкома по охране труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- проводить мероприятия с работниками и их детьми согласно ежегодному плану;
- отчитываться о выполнении настоящего КД и соглашения по охране труда 2 раза в год.

10.4. Обеспечивать в учреждении общественный контроль соблюдения работодателем:

- законодательства о труде, норм труда и отдыха; норм и правил охраны труда;
- сроков выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию,
- порядка расходования средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределения путевок на лечение и отдых; проведения аттестации педагогических работников;
- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;
- выполнения условий КД и соглашения по охране труда, регионального и территориального соглашений;
- установленных работникам социальных гарантий и льгот.

10.5. При необходимости направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с ВОППО (ст. 8, 371, 372 ТК РФ). При необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.7. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем ТД с работниками – членами Профсоюза либо принятии ЛНА в случаях,

предусмотренных ТК РФ и настоящим КД (ст. 372 - 373 ТК РФ).

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. Настоящий КД заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания. Стороны договорились не позднее трех месяцев до истечения срока действия настоящего КД начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации. Профком регистрирует КД в те же сроки в вышестоящем профсоюзном органе (Йошкар-Олинском горкоме Профсоюза).

11.2. Текст КД со всеми приложениями работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и направляет: в бухгалтерию положение об оплате труда для предоставления необходимых льгот, гарантий и компенсаций; в кадровую службу для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников; в профсоюзный комитет для контроля выполнения КД.

11.3. Стороны представляют друг другу необходимую информацию о выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешать путем переговоров и по согласованию сторон.

11.4. Текущий контроль выполнения настоящего КД осуществляет Комиссия, созданная на равноправной основе из представителей работодателя и работников

(приложение №1), которая:

11.5.1. Разрабатывает ежегодно план мероприятий по реализации настоящего Кд с указанием конкретных сроков и ответственных лиц;

11.5.2. Два раза в год готовит отчет о ходе выполнения КД.

11.5.3. Организует рассмотрения хода выполнения КД: по итогам полугодия- на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета, по итогам года- на общем собрании работников;

11.5.4. Проводит организаторскую работу по обеспечению выполнения условий КД. Разъясняет работникам условия КД.

11.6. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости

проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.

11.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля КД, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, за другие противоправные действия в соответствии с российским законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, контролю выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений.
2. Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам образовательного учреждения.
3. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых работникам устанавливаются компенсационные выплаты
4. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также условиях, отклоняющихся от нормальных условий, и размер выплат.
5. Тождественность должностей (специальностей), которая учитывается при оплате труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию по одной из должностей (специальностей).
6. Форма расчетного листка заработной платы работника
7. Правила внутреннего трудового распорядка.
8. Положение и приложение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
9. План профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.
10. Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда
11. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения
12. Нормы бесплатной выдачи работникам учреждения смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия их выдачи.
13. Соглашение по охране труда.
14. Форма трудового договора.