

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками
муниципального дошкольного
образовательного
автономного учреждения
«Детский сад № 8 г.Соль-Илецка»
Оренбургской области

от работодателя :
Заведующий МДОАУ № 8
М.Н. Михайлова



от работников :
председатель первичной
профсоюзной организации
Н.Н. Полякова
30.08.2016г.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №8 г.Соль-Илецка» Оренбургской области и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОАУ №8 г.Соль-Илецка.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ по учреждениям на соответствующий год, областным и территориальным трёхсторонними соглашениями, отраслевое региональное соглашение между министерством образования оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2013 – 2015 годы и отраслевое территориальное соглашение между администрацией муниципального образования Соль-Илецкий городской округ, районным управлением образования администрации муниципального образования Соль-Илецкий городской округ и Соль – Илецкой районной организацией Оренбургской области общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего МДОАУ №8 г. Соль-Илецка Михайловой Марины Николаевны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ) Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

- течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).
 - 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
 - 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
 - 1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
 - 1.14. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений.
 - 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка
 - 2) положение об оплате труда работников
 - 3) соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа МДОАУ №8
 - 4) положение о комиссии по охране труда;
 - 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
 - 7) положение о комиссии по трудовым спорам
 - 8) состав комиссии по урегулированию трудовых споров
 - 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения профкома;
 - по согласованию с профкомом;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

II. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ по учреждениям на соответствующий год, областными и территориальными трёхсторонними соглашениями, Трудовой договор

заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу

- 2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником заключается как правило на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.3.** В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
- 2.4.** Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).
- 2.5.** Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если его отсутствие вызвано чрезвычайными обстоятельствами (ст. 72.2. ТК РФ);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.6.** По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также

изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении, работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.8. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны исходят из того, что:
 - 3.1. Оплата труда осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Соль-Илецкий городской округ Оренбургской области, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Соль-Илецкий городской округ «Об оплате труда работников образовательных муниципальных учреждений муниципального образования Соль-Илецкий городской округ» от 30.06.2008 года № 810 (с последующими изменениями и дополнениями).
 - 3.2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.
 - 3.3. Системы оплаты труда работников образовательного учреждения, включая размеры должностных окладов (ставок), компенсационные выплаты, системы надбавок и доплат стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Соль-Илецкий городской округ Оренбургской области, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Соль-Илецкий городской округ «Об оплате труда работников образовательных муниципальных учреждений муниципального образования Соль-Илецкий городской округ » от 30.06.2008 года № 810 (с последующими изменениями и дополнениями), коллективным договором, а также локальными нормативными актами, являющимися приложениями к коллективному договору.

- 3.4** Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления доплат и надбавок в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад №8 г.Соль-Илецка», принятого на общем собрании работников с учетом мнения профкома из фонда надбавок и доплат
- 3.5** Заработная плата выплачивается работникам централизованной бухгалтерией путем перечисления на счет работника за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).
- 3.6.** В полном объеме выплачивать заработную плату за вторую половину декабря месяца финансового года с производством окончательного расчёта до 01 января следующего года
- 3.7.** Производить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Оренбургской области.
- 3.8.** Изменение размеров должностных окладов производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);
 - при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
 - при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого размера должностного оклада, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 3.9.** Работодатель обязуется:
- 3.9.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.
- 3.9.2.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст. 236 ТК РФ,
- 3.9.3.** Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном размере:
- время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
 - участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, областного и территориального трёхсторонних соглашений, отраслевых областного и территориального соглашений

по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

3.9.4. Производить оплату больничного листа за первые три дня за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

3.9.5. Производить за каждый час работы в ночное время доплату в размере 35% от ставки. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 154 ТК РФ).

3.9.6. Производить оплату труда воспитателям, младшего воспитателя за переработку рабочего времени в случае неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

3.9.7. Производить доплаты работникам за выполнение наряду с работой обязанности временно отсутствующего работника в пределах фонда оплаты труда отсутствующего работника. Конкретный разряд доплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.9.8. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей). Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливается в пределах фонда оплаты труда вакантной должности.

3.9.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст. 136 ТК РФ.

3.10. По личному заявлению работника, заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11. 1990г. № 298/3 - 1).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Соль-Илецкий городской округ Оренбургской области, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Соль-Илецкий городской округ «Об оплате труда работников образовательных муниципальных учреждений муниципального образования Соль-Илецкий городской округ» от 30.06.2008 года № 810 (с последующими изменениями и дополнениями)

4.8. В летнее время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с 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 может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.10. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам с вредными условиями труда:
повар – 6 календарных дней, в соответствии со специальной оценкой условий труда.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с 128 ст. ТК РФ,

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дней;
 - для сопровождения детей первоклассников в школу -1 сентября;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
 - для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дней;
 - на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
 - работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дня;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дня.
 - Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- 4.11.2.** Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемым Уставом учреждения, либо учредителем.
- 4.12.** Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка
- Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ.)

V. Гарантии и компенсации.

- 5.** Стороны договорились, что работодатель:
- 5.1.** Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 5.2.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством .
- 5.3.** Выплачивает педагогическим работникам:
- из средств фонда надбавок и доплат образовательного учреждения при выходе на пенсию (55 лет) и в связи с юбилеем (50,60 лет),
- 5.4 .** Выплачивает работникам образовательного учреждения:
- ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Оренбургской области;
 - Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр.
 - Обеспечивает обязательное медицинское социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.
 - Организацию и ведение профсоюзной работы председателю профсоюзной организации 200 рублей ежемесячно
- 5.5.1.** Работодатель обязуется:
- 5.5.2.** Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).
- 5.5.3.** Рассматривать возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.
- 5.5.4.** Создавать совместно с профсоюзной организацией в образовательном учреждении комиссию по пенсионным вопросам.

- 5.5.5. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.
- 5.5.6. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
- 5.5.7. Представлять в Управление Пенсионного Фонда РФ в Соль-Илецком районе Оренбургской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.
- 5.6. Профком обязуется:
Осуществлять контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.
- 5.7. Работодатель совместно с профсоюзным органом осуществляет контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальный орган Пенсионного Фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах, а также обеспечивает ежемесячное перечисление средств за работников в Пенсионный Фонд РФ.
- 5.8. В соответствии с пунктами 8.15.1. и 8.15.2. Соглашения между министерством образования Оренбургской области и организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ стороны признают:
- 5.9. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:
- временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
 - нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
 - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
 - за год до ухода на пенсию по старости;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 6.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной

подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

- 6.3.** Работодатель обязуется:
- 6.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
- 6.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года бесплатно
- 6.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 6.3.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).
- 6.4.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ министерства образования и науки РФ от 07. апреля 2014 года № 276)
- 6.5.** При аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации учреждения, либо иного уполномоченного первичной профсоюзной организацией учреждения профсоюзного представителя (п.7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276)
- Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 7.** Работодатель обязуется:
- 7.1.** Уведомлять работников персонально, под расписку и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях численностью до 30 человек;

Массовое сокращение работников может осуществляться при условии, что работодатели своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляют органам службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и срока, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке;

- 7.2.** Согласно Федеральному закону, «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г. № 1032-1, с изменениями и дополнениями, внесёнными Федеральным законом от 10 января 2003 года № 8-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения» работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.
- 7.3.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы согласно отраслевому соглашению.
- 7.4.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 7.5.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 7.6.** Стороны договорились, что:
- 7.6.1.** 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, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 7.6.2.** Высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 7.6.3.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VIII. Охрана труда.

- 8.1.** Работодатель обязуется:
- 8.1.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.1.2.** Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.
- 8.1.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение (сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.), инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.1.5.** Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
- 8.1.6.** Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат от фонда заработной платы (ст. 226 ТК РФ).
- 8.1.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.1.8.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.1.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.1.10.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его 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 размере среднего заработка.
- 8.1.11.** Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 8.1.12.** Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).
- 8.1.13.** Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.14.** Обеспечивать в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома
- 8.1.15.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212ст ТК РФ,

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

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

8.2.2. Ежегодно (до 15 января) информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования, о причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждениях, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу с вредными условиями труда за прошедший год.

8.2.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

8.2.4. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Задержка перечисления средств не допускается.

- 9.7.** Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей в соответствии со ст. 377 ТК РФ работнику за ведение профсоюзной работы, контролю за выполнением коллективного договора и уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ,
- 9.8.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, учёбе, совещаниях и других мероприятиях (ст. 374 ТК РФ).
- 9.9.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).
- 9.10.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12.** Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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 за работу в ночное время (ст. 154 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);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;

- премирование работников из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера;
по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

X. Обязательства профкома.

- 10.** Профком обязуется:
- 10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной организации.
 - 10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
 - 10.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 10.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
 - 10.6.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
 - 10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.8.** Осуществлять контроль совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.9.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
 - 10.10.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 - 10.11.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.12.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
 - 10.13.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 11.** Стороны договорились, что:
 - 11.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).
 - 11.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3.** Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
 - 11.4.** Рассматривают в 3-5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
 - 11.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания и до заключения нового.
 - 11.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.