

Катков

535/1

19.04.22

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «ТЕМП»»
на 2022–2024 годы

От работодателя:

Директор МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»»



Т.Н. Наумова

Е.В. Сапегина

Дата подписания «15» 04 2022 г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Дата 31.05.2022 г. № 667/22-кл
с рекомендациями
Руководителем управления
А.И. Сарукина

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «ТЕМП»» (далее Учреждение), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения сторон.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения, находящегося в ведении управления образования администрации городского округа город Выкса.

Сторонами Коллективного договора являются: работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации - Сапегинной Елены Васильевны; работодатель в лице директора – Наумовой Татьяны Николаевны;

Работники Учреждения, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий, касающихся предмета Коллективного договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции Российской Федерации, Федеральном законе Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», “О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности”, Трудовом Кодексе Российской Федерации, других законодательных и нормативных актах.

В Коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки, льгот и гарантий работников в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель, председатель первичной профсоюзной организации в установленном сторонами порядке осуществляют учет и анализ Коллективного договора Учреждения, в целях контроля над состоянием и

эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования;

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

При заключении Коллективного договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать 2 месяцев. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами. Письменное предложение одной из сторон об изменении и дополнении Коллективного договора рассматривается другой стороной в двухнедельный срок. Принятые изменения и дополнения в него, оформленные в виде приложений к Коллективному договору, доводятся Сторонами до сведения работников Учреждения.

Средства, необходимые для реализации Коллективного договора, корректируются ежегодно, в зависимости от объема средств, выделенных на финансирование расходов по статье «Образование». Внесение изменений оформляется документально.

Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 2024 года.

II. Обязательства представителей сторон

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2025 года и приоритетных национальных проектов в сфере образования;

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;

2.1.3. Принимать участие в конкурсах профессионального мастерства,

подготовленными администрацией городского округа и управлением образования администрации городского округа.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.2. При реализации функций заказчика муниципальных целевых программ предоставляет первичной организации профсоюза информацию о соответствующих муниципальных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

2.2.3. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе экспертных групп при аттестации педагогических работников Учреждения;

2.2.4. Предоставляет первичной организации профсоюза, по её запросам, информацию, необходимую для урегулирования социально-трудовых споров.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям первичной организации профсоюза принимать участие в работе коллегии, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях;

2.2.6. Обеспечивает учет мнения районной организации профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников - прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

2.2.7. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Учреждения;

2.3. Первичная профсоюзная организация:

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

2.3.2. Оказывает членам профсоюза помощь в разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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

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

2.3.5. Обращается в районную организацию профсоюза с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых,

профессиональных прав и интересов работников;

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования;

2.3.7. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждения;

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждением

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на локальном уровне;

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства в Учреждении, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в полугодие);

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в Учреждении, в том числе в форме участия в областных и во всероссийских конкурсах Коллективных договоров.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения Коллективного договора Учреждения, а также контроль над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования целевых программ в Учреждении, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам;

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного в образовательном Учреждении.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

3.1.8. Содействовать осуществлению в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. Содействовать осуществлению в Учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников Учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение председателя профкома в состав наблюдательного совета;

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для представителей первичной профсоюзной организации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников Учреждения, обеспечить заблаговременное о них информирование председателя первичной профсоюзной организации для учета мнения Профсоюза и настоящего положения Коллективного договора;

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления Учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава Учреждения, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности Учреждения в целом.

3.3. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, в том числе в целях осуществления рейтинга Учреждения учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора Учреждения.

3.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.),

3.6. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении; содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
развитие творческой активности молодежи;
обеспечение их правовой и социальной защищенности;
активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

IV. Трудовые отношения

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок в письменной форме.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения.

4.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.1.5. Работники Учреждения, реализующие образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же Учреждении, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную нагрузку без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

ознакомить до подписания трудового договора с работником его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности

работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2. Стороны считают необходимым:

предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников:

совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, членов профсоюза; работников, у которых до пенсии осталось менее 5 лет; имеющие больший стаж работы (ст.179 ТК РФ).

V. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и городского округа город Выкса.

5.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением №1 к Коллективному договору;

5.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации, в размерах оплаты труда, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направление бюджетных ассигнований, предусматриваемых региональным и муниципальным бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными, локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;

5.3. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

Перерасчет же среднего заработка, в период его сохранения, осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922.

5.5. Учреждение, реализует общеобразовательные программы, учитывая особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.6. Переработка рабочего времени педагогов, технических работников, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.7. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории

независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.8. Стороны считают необходимым предусмотреть в Коллективном договоре следующие положения:

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

сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – не менее, чем на один год;

не менее, чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не менее, чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

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

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

5.10.2. Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

5.10.3. Работодатель с целью поддержки молодых педагогических кадров в течение первых трех лет педагогической работы устанавливать персональный повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности в размере 30% должностного оклада.

5.10.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в

порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах; Администрация Учреждения не имеет права обязывать работника выполнить работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ № 95, части 2 и 3 статьи 37 Конституции РФ, статьи 4,142, 236 Трудовой кодекс РФ). Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

5.10.5. Работодатель и первичная профсоюзная организация предусматривают в Положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением и внедрением учебных программ.

5.10.6. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

5.11. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда Учреждения на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.12. Средства, сэкономленные по фонду заработной платы, обчисляются ежемесячно и направляются на стимулирование работников Учреждения, в соответствии с Коллективным договором и Положением об оплате труда. Сведения, о размере сэкономленных средств письменно доводятся до сведения работников Учреждения.

5.13. Работодатель может увеличивать размеры доплат и надбавок по сравнению с гарантированными государством, вводить доплаты стимулирующего характера для работников Учреждения с учетом средств местных бюджетов, собственных и привлеченных средств.

5.14. Производить доплату работникам образования, награжденных нагрудным знаком «Почетный работник общего образования», «Отличник

народного просвещения» и почётного звания «Почётный работник в сфере образования Российской Федерации» в размере 5% должностного оклада.

5.15. Производят доплату работникам образования, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», в размере 10% должностного оклада.

5.16. Гарантирует работникам Учреждения оплату простоев, происшедших по вине работодателя, в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Руководитель может привлекать работников, с их письменного согласия, к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ по Учреждению не требующих специальных навыков, оплата им будет производиться из расчета средней заработной платы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.17. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения (ст.372 Трудовой кодекс РФ).

5.18. Осуществляет выплату заработной платы дважды в месяц 25 и 10 числа (ст.136 Трудовой кодекс РФ).

Районная организация Профсоюза:

5.19. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам оплаты их труда и другим вопросам применения Трудового кодекса Российской Федерации.

5.20. Осуществляет мониторинг уровня жизни, размера и выплаты заработной платы работникам Учреждения, выполнением администрацией Коллективного договора, снабжает своевременной информацией по заработной плате работников Учреждения.

5.21. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок установления и изменения тарифных ставок; содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

Оказывает методическую помощь в разработке проектов трудовых договоров в части условий оплаты работ, не входящих в должностные обязанности работника.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений

определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Зарегистрирован в Минюсте Российской Федерации 25 февраля 2015 г. регистрационный N 36204.

6.2. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии положениями, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 01 июня 2016г., регистрационный № 42388).

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом,

принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. Предоставление ежегодного удлиненного отпуска осуществляется на основе Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты

денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней (ст.117, 147 и 209 ТК РФ).

6.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый и не оплачиваемый отпуск исчисляется в календарных днях (ст.117 ТК РФ), и предусматриваются работникам в соответствии с Коллективным договором Учреждения:

Кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Данные дни не учитываются при предоставлении ежегодного отпуска.

1. Дополнительные, оплачиваемые дни отпуска в следующих количествах:

- а) бракосочетание самого работника - 3 дня;
- б) бракосочетание ребенка работника Учреждения - 2 дня;
- в) рождение ребенка (супругу) - 2 рабочих дня;
- г) смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 дня.

2. Дополнительные дни к очередному отпуску, при условии не нарушения нормальной работы Учреждения:

- а) за работу без больничных - 3 дня;
- б) председателям профкомов - 5 дней;
- в) членам профкома - 3 дня;
- г) за успехи в работе - 3 дня.

6.8. До ухода педагога в отпуск администрация Учреждения доводит объем учебной нагрузки на будущий учебный год персонально до сведения каждого педагога. Изменение объема учебной нагрузки может быть произведено только с письменного согласия педагога, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

6.9. При распределении нагрузки сохраняется преемственность групп и объем учебной нагрузки, который был в предыдущем году.

6.10. Предельная наполняемость групп устанавливается в соответствии с Уставом Учреждения. За сверхнормативную наполняемость групп устанавливать доплаты.

6.11. Работникам - совместителям оплата труда производится согласно тарификации.

6.12. Расписание занятий согласуется с профсоюзным комитетом с учетом производственной целесообразности и максимальной экономии времени педагога.

6.13. Администрация Учреждения разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников Учреждения с учетом специфики работы и нормы рабочего времени и согласует их с профкомом. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.14. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (приложение №2), в порядке установленном приказом Минобрнауки от 1 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный №42532)

6.15. Работникам Учреждения, принятым по совместительству (в том числе методистам информационно – диагностического кабинета, работникам управления образования, освобожденным работникам профсоюза и др. общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации) и среднего заработка.

6.16. В предпраздничные дни администрация Учреждения, при согласовании с профсоюзным комитетом, имеет право сократить число текущих занятий или время прохождения их, предварительно уведомив управление образования.

6.17. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя, кроме случаев, указанных в первом абзаце ст. 312.3 ТК РФ, может осуществляться путём обмена электронными документами, использования мобильной связи или пересылки документов на бумажном носителе.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не более двух рабочих дней.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным

работником, либо посредством передачи документа или росписи средствами мобильной связи.

Порядок обмена электронными документами и их форма, порядок подтверждения получения документа закрепляются в коллективном договоре либо в локальном нормативном акте, принятом по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.18. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника:

- Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению с учетом расписания занятий, если он не определен в коллективном или трудовом договоре либо в локальном нормативном акте, принятом по согласованию с профсоюзным органом.

- Работодатель может вызвать дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, на стационарное рабочее место, если отсутствие работника на стационарном рабочем месте влечёт нарушение нормальной деятельности учреждения.

- Дистанционный работник может выйти на работу на стационарное рабочее место по своей инициативе с предварительного согласия работодателя (за исключением случаев, предусмотренных Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

- Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым законодательством и Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.19. Особенности труда дистанционных работников:

- Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Порядок и размер компенсации возмещаемых расходов определяется коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.20. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя:

- Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на

дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее 2/3 заработной платы. Оплата в большем размере может быть предусмотрена коллективным договором либо локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.21. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу без их согласия в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье людей либо принятием органом государственной власти или местного самоуправления решения о необходимости такого перевода. Ст.312.9 Трудового Кодекса РФ.

Для перевода работников на дистанционную работу необходимо принять локальный акт, согласованный с первичной профсоюзной организацией.

В нем необходимо прописать:

- обстоятельства, которые стали поводом для перевода;
- список работников, временно переводимых на удаленную работу;
- срок, на который переводятся работники;
- порядок обеспечения работников, которые переводятся на дистанционную работу, необходимым оборудованием, программами, средствами защиты информации и т.д.;
- порядок организации труда (в том числе режим рабочего времени, включая периоды, когда работник выходит на связь с работодателем, порядок и условия выхода на связь, порядок и сроки предоставления работником отчетов о проделанной работе);
- иные положения, касающиеся организации удаленной работы.

6.22. Перевод на дистанционную работу не может быть основанием для снижения заработной платы работника.

VII. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает разработку локальных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в Учреждении с участием первичной профсоюзной организации в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке,

утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Учреждения и несчастных случаев с работниками, обобщает отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии управления образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Информировывает профком в течение первого квартала о выделении средств Учреждению на обеспечение безопасности Учреждения, на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров и на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальная оценка условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда, являющимся приложением №3 к Коллективному договору.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

7.2.2. Создает службу охраны труда по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Предоставляет дополнительные площади для создания стендов по охране труда.

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ О специальной оценке условий труда.

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России) 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

7.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом;

7.2.7. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися Учреждения. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

7.2.8. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившего от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях определяемых Коллективным договором.

Первичная профсоюзная организация:

7.3.1. Обеспечивает нормативные требования охраны труда в Учреждении, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.3.2. Направляет на обучение внештатных технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

7.3.4. Организует проведение мероприятий по охране труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, программой по безопасности Учреждения;

7.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки

работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждения, направляет на обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля над состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

7.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5. Стороны при необходимости организуют:
проведение мониторинга состояния здоровья работников Учреждения;

мероприятия по пропаганде здорового образа жизни и профилактике наркомании, алкоголизма и ВИЧ-заболеваний;

подготовку предложений по созданию условий в Учреждении для организации здорового питания работников.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов;

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждения;

8.1.3. Ведет деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала Учреждения, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании;

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагога, качества кадрового потенциала Учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий

труда для работников;

8.1.5. Информировать районную организацию профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников;

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения;

8.3.3. При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников;

8.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Учреждения;

- снижению текучести кадров в Учреждении, повышению уровня квалификации педагогического состава (увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку);

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности штата в процентном отношении к среднесписочной численности работающих, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

10% и более в течение трех месяцев;

15% и более в течение шести месяцев;

20% и более в течение года;

8.5.2. Участвовать в конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, педагогических работников, организуемых

управлением образования.

8.5.3. Содействовать созданию советов молодых педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем педагогических работников из числа молодежи.

8.5.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых Учреждением, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.6. Стороны считают необходимым выполнять обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Учреждения;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения граждан пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Учреждения.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам;

9.2. Стороны предусматривают в «Положении о материальной помощи» условия и размер материальной помощи работникам Учреждения на приобретение санаторно-курортных путевок и возмещение стоимости платных операций. (Приложение №4)

9.3. Работникам, увольняемым в связи с уходом на пенсию впервые при достижении пенсионного возраста, устанавливается единовременное пособие.

Единовременное пособие при уходе на пенсию впервые при достижении пенсионного возраста выплачивается в зависимости от общего стажа работы в МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»», а сумма выплат фиксированная, определенная.

- * При стаже работы от 10 лет до 15 лет – 3000 (три тысячи) рублей;
- * При стаже работы от 15 лет до 20 лет - 4000 (четыре тысячи) рублей;
- * При стаже работы свыше 20 лет – 6000 (шесть тысяч) рублей.

Источником выплаты является экономия фонда оплаты труда в распоряжении МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»».

9.4. Производит выплату внепланового аванса в размере 1 заработной платы работника, в связи со смертью близкого родственника, свадьбой, пожаром и другим трудным жизненным ситуациям.

9.5. Стороны предусматривают:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

Работодатель берет обязательства по выделению не менее 2% из внебюджетных средств Учреждения на оздоровление работников.

9.6. Стороны исходят из того, что работодатель:

9.6.1. Перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным Соглашением;

9.6.2. Обеспечивает направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

Районная организация Профсоюза:

обеспечивает социальную юридическую помощь и защиту членов профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательствами,

разрабатывает методические рекомендации по заключению коллективных договоров и соглашений в учреждениях образования городского округа,

членам профсоюза образовательных учреждений, достигшим возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины) выплачивается единовременное вознаграждение (в виде подарка на августовской конференции),

оказывает членам профсоюза материальную поддержку.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения, устава Учреждения, Коллективного договора.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации;

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном Коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ);

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

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в Учреждении - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

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

10.3.3. Члены выборного органа профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Это положение распространяется на работников Учреждения, являющихся председателем первичной профсоюзной организации, членам профкома Учреждения в количестве 2 дней в год.

10.3.4. Члены выборных профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.3.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились:

10.5. Работодатель устанавливает председателю профсоюзного комитета доплату в размере 10% от минимального оклада по должности.

10.6. Сохраняет членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами (ст. 374 ТК РФ).

10.7. Производит расходы на проведение культмассовой и спортивной работы для работников Учреждения в соответствии со сметой, утверждаемой ежегодно.

10.8. Предоставляет возможность присутствия представителей Профсоюза на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения Учреждения.

10.9. Предварительно согласует с выборным профсоюзным органом проекты нормативно-правовых актов, вносимых в Учреждении, затрагивающих принципиальные социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

Первичная профсоюзная организация:

Осуществляет свою деятельность строго в соответствии с законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”

10.10. Способствует созданию нормального микроклимата в Учреждении.

10.11. Участвует в проведении аттестации рабочих мест.

10.12. Организует культмассовые и спортивные мероприятия для работников Учреждения и их детей.

10.13. Ведет учет работников Учреждения, нуждающихся в санаторном лечении.

10.14. Способствует выделению путевок на отдых в оздоровительных лагерях для детей членов профсоюза.

10.15. Обеспечивает стабильность работы коллектива Учреждения при выполнении всех его положений.

10.16. Информировывает заблаговременно о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

10.17. Оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников Учреждения.

10.18. Обязуется содействовать эффективной работе Учреждения, присущими профсоюзу методами и средствами.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

11.2. Контроль выполнения данного Коллективного договора осуществляется Комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

11.3. Функции контроля выполнения Коллективного договора могут также осуществлять профсоюзный комитет и администрация Учреждения, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

11.4. Ежегодно совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.5. Информация о выполнении данного коллективного договора рассматривается на совместном заседании администрации, председателя первичной профсоюзной организации не реже одного раза в год и доводится до сведения работников.

11.6. Администрация направляет коллективный договор в 7-дневный срок со дня подписания сторонами на уведомительную регистрацию в департамент социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области (ст.50 ТК РФ).

11.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных данным коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.8. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, использование трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.