

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ Оловянинская СОШ №1

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2017-2020 год(ы)

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения


(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения


(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор подписан _____
(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

*Прошел уведомительную
регистрацию в райком
профсоюза от 10.10.18 г.
Присвоен статус организации в
Председатель: *И.И. Шубович**



АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«ОЛОВЯНИНСКИЙ РАЙОН»
Коллективный договор зарегистрирован
"26" 02 2018 г.
Регистрационный № 3-2018
Подпись *Сайф / Садрева*

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Забайкальского края 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 образовательного учреждения.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ним экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

администрация МБОУ Оловянинская СОШ №1;

коллектив МБОУ Оловянинская СОШ №1, в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации профсоюза(профком).

1.3. Договор распространяется на всех работников и работодателей МБОУ Оловянинская СОШ №1.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор (далее договор) организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора .

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2016 года.

II. Обязательства представителей сторон Договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения положения их работников.

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и принятых в ее развитие Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы и приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством

2.2. Администрация:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными Законом Забайкальского края о краевом бюджете.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с профкомом по организации деятельности образовательного учреждения в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика региональных целевых программ предоставляет профкому информацию о соответствующих краевых и районных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение первичной организации профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.6. Предоставляет профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности образовательного учреждения и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставляет возможность председателю профкома, принимать участие в работе совещаний, комиссиях и других мероприятиях, а также в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами.

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

2.3. Профсоюзный комитет:

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

2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организациям учреждения помощь в вопросах применения трудового законодательства; разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

2.3.5. Обращается в краевые, районные органы законодательной и исполнительной власти 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 с участием внештатной правовой инспекции экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся,

анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных учреждений.

II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на уровне образовательного учреждения..

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на уровне образовательного учреждения, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом его выполнения

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора на уровне образовательного учреждения.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных и районных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников отрасли, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Администрации образовательного учреждения, профсоюзной организации рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Содействовать осуществлению в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профкомом.

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

3.1.11. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих бюджетных образовательных организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, включая принятие изменений в уставы в связи с изменением типа учреждения на общем

собрании (конференции) работников а, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.12. Содействовать осуществлению в учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичной профсоюзной организации, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3.1.13. Ежегодно освещать в средствах массовой информации, в том числе отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора.

3.2. Администрация обязуется:

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

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профком, учитывать его мнение и положения настоящего Договора. (Приложение №1)

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в управлении образовательной организации (попечительский, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны договорились принимать участие один раз в год в конкурсе на лучший коллективный договор.

3.4. Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективным договором;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. (Приложение № 2)

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 в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работником учреждения, являющимся членом Профсоюза, руководитель образовательного учреждения направляет в профком проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения. (Приложение № 3)

4.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в соответствии с ч.2 ст.59 ТК РФ. Срок действия трудового договора определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 ст.278 ТК РФ только с предварительного согласия соответствующей (районной, первичной) организации Профсоюза.

4.1.3. 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, настоящего коллективного договора, других соглашений, устава и иных локальных актов учреждения.

4.1.4. Администрация обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудового договора, в котором предусматриваются 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;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и т.д.);

- 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.

4.1.5. Администрация обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительного соглашения об изменении условий трудового договора.

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

4.1.6. Руководитель образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательного учреждения, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

4.1.7. Администрация обязана в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих 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;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Забайкальскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда администрация школы исходит из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда устанавливаются в образовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Забайкальского края.

5.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Забайкальского края.

5.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которые являются приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации 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 при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- 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;

- с учетом существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по итогам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными 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;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- 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 учреждений; (Приложение № 4)

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работником дополнительной работы.

- 5.3. При разработке и утверждении в учреждениях 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 результат 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 решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности). (Приложение № 5)

- 5.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение наступает 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 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.

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени, а также работа в детских оздоровительных лагерях, 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором. (Приложение №6)

- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Приложение № 7)

Администрация с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых, работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями

труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. (Приложение № 8)

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

5.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, 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;

5.9. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- перед наступлением пенсионного возраста;

- возобновления педагогической работы после прекращения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа. (Приложение № 9)

5.9. Администрация должна:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 10 к Договору;

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменения действующих условий оплаты труда работников и руководителя учреждения, финансируемого из краевого бюджета.

5.10.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы преподавательского состава и других категорий работников образовательного учреждения для определения размера стимулирующих выплат;

5.10.3. С целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

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 коллективном договоре;

5.10.5. Администрации относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, 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).

5.10.6. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.10.7. Не допускать неправомерных действий администрации в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (ст.136). (10 и 20 числа каждого месяца)

5.10.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления окладов (должностных окладов) и распределения стимулирующего фонда.

5.10.9. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников образовательных учреждений, ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

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 Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709);

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 11).

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 с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей 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, ему предоставляется 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 коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. (Приложение № 12)

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. (Приложение № 18) Запрещается не предоставление 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, что закрепляется в коллективном договоре.

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 в коллективном договоре рекомендуется закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

6.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой).

VII. Условия и охрана труда

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

7.1 Администрация школы:

7.1.1. Выносит на рассмотрение органов исполнительной государственной власти и районного Законодательного Собрания предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

7.1.2. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.3. Способствует назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда, системы управления безопасностью и охраной труда в образовательном учреждении.

Осуществляет организационно-методическое руководство службой охраны труда в образовательном учреждении. Обеспечивает учреждение образования нормативно-технической документацией по охране труда.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на совещании с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.5. Информировывает профком в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

7.1.6. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждения;

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре организации и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

7.2.2. Планирует затраты для финансирования проведения конкретных мероприятий по охране труда посредством их включения в состав нормативных затрат на выполнение муниципального задания по оказанию образовательных услуг.

7.2.3. Обеспечивает за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. (Приложение № 13)

7.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение санитарно - гигиенического обучения работников и обучение безопасным методам труда.

7.2.5. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в учреждениях образования. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.2.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.7. Обеспечивает работников бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством. (Приложение № 14), (Приложение № 15)

7.2.8. Осуществляет контроль за проведением аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждениях на их

соответствие требованиям охраны труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦС Профсоюза.

7.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство комиссией по охране труда, организует обучение и аттестацию уполномоченных по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.4. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.4. 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.

7.5. Стороны Договора:

- обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Администрация школы:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи молодым учителям и преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность образовательных учреждений направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников учреждений не реже чем один раз в три года рекомендует подведомственным учреждениям образования предусматривать при формировании бюджета

соответствующего уровня средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

8.1.5. Информировать профком не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений райком 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. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования края ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

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

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

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца 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 или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.4.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за три месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.4.3. Продолжить практику участия в региональных конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения, в том числе конкурсов «Лидер в образовании» и др.

8.4.4. Содействовать созданию советов молодых учителей и преподавателей 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 молодых педагогов.

8.4.5. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, 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 негосударственного пенсионного фонда «Образование и наука».

8.4.6. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников обеспечивать:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- увеличение размера окладов (должностных окладов), ставок за квалификационную категорию.

8.5. Стороны обязуются:

- проводить с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определять более льготные критерии массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности учреждений;
- планировать средства для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за три года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом районных органов занятости и первичной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определять порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность,

определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательных учреждений.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

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

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

9.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников отрасли, в том числе путем их участия в государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии;

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений;

- поддержки молодых специалистов в отрасли;

- повышения уровня заработной платы работников отрасли;

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

- обеспечения служебным жильём молодых работников;

- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями при наличии финансовых возможностей;

9.3. Стороны совместно проводят разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного кредита молодым учителям в соответствии с краевой долгосрочной программой «льготная ипотека для отдельных категорий граждан в Забайкальском крае (2012-2015 годы)».

9.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.4.1. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе учреждений за счет использования внебюджетных средств.

9.4.2. Перечисляют на счет профсоюзной организации учреждения денежные средств в размере 1% для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы.

9.5. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов (Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов»).

9.6. Профсоюз:

- создает необходимые условия для оздоровления членов профсоюза и их детей, предусматривая выделение средств на удешевление стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и в детские оздоровительные лагеря;

- проводит мониторинг оздоровления членов профсоюза и их детей;

- содействует развитию деятельности потребительского кооператива «Учитель Забайкалья».

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения между Федеральным агентством по образованию и Профсоюзом работников народного образования и науки, краевого, районного Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

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

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения 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; 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 осуществлении контроля в учреждении и реализации уставных задач предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевого счета учреждения на лицевой счет профсоюзной организации средств, в размере общей суммы взносов работников. Перечисление средств, производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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 - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении.

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 учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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, коллективным договором.

10.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим педагогические должности, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

10.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, обучающих семинаров, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на один год.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.5. 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 и их аттестации.

10.6. 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 учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и районному комитету профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

XI. Контроль за выполнением Договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет районная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании администрации и председателя первичной профсоюзной организации 1 раз в год.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.