КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №5 «Березка» муниципального района Гафурийский район Республики Башкортостан на 2012-2014 годы

От работников:

**От работодателя:**

Руководитель

образовательного

учреждения

 Председатель первичной

 профсоюзной организации



 образовательного



I

(подпись, Ф.И.О.)

(подпись, Ф.И.О.)

м.п

Колдоговор прошел регистрацию в Гафурийском райкоме Профсоюза фодного образования и науки РФ

Регистрационный №24 от 23 декабря 2011г.



Председатель террито

'союзной организации:

«Зарегистрирован»

Регистрационный №28 от 28 декабря 2011г.

Управление труда и социальной защиты

населения МТ и СЗН РБ

по г. Стерлитамаку

Начальник:

Г.Г. Шагимуратов

«28» декабря 2011 года

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально­трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 5 «Березка» села Курорта.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2011- 2013 годы, районным 3-х сторонним соглашением.
3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя - Заведующей Савченко О.П. (далее - работодатель).

1. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 тк РФ).
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.
4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договорам, другие противоправные действия (бездействия).
13. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно­договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в районный отдел образования и райком Профсоюза работников народного образования.
14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2014 года.
15. 18 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
16. Социальное партнерство и координация действий

сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения,

совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

1. Содействовать реализации принципа государственно­общественного управления образованием.
2. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов 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 права и профессиональные интересы работников.
3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
4. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.
5. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

* установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
* подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников — членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

1. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
2. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
3. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
5. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.
6. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
7. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
8. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 тк РФ).
9. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10. Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
13. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях юбилейных дат (женщины 50 лет, 55 лет. мужчины 55 лет, 60 лет), в случае тяжелой, продолжительной болезни.
14. Организует культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и ^ незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении

* >: ~ а учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с
* - н гнием типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, Ггдка участия представителей работников в управлении автономным ~еждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.
1. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов агзботной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, гемирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в

v числе персональных повышающих коэффициентов) работникам чреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников доводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы ттудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

принимает по согласованию) профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
6. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
8. положение о премировании работников;
9. положение об оказании материальной помощи работникам;
10. список должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
11. положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1. В соответствии с законом РБ «Об образовании» для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.
2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.
* >: ~ а учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с
* - н гнием типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, Ггдка участия представителей работников в управлении автономным ~еждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.
1. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов агзботной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, гемирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в

v числе персональных повышающих коэффициентов) работникам чреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников доводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы ттудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

принимает по согласованию) профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
6. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
8. положение о премировании работников;
9. положение об оказании материальной помощи работникам;
10. список должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
11. положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1. В соответствии с законом РБ «Об образовании» для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.
2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда тг : :ьые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или \* - т сгесов работника, а также в случаях, предусмотренных Bui : н здательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан Зиызатъ обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сгмзнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым - мщением, территориальным соглашением, настоящим коллективным 1 г; зором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить '-' тника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего т;\* лового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, складов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к главкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера i - яются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по .: глашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

1. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих

- йствующую квалификационную категорию.

1. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца -л.ряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой

вменение обязательных условий трудовых договоров работников.

1. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81: п.п. 2, 5, 6(a), 7, 8, 10;

84 п.З;

336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения профкома.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

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

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В

лаки мости от должности и (или) специальности педагогических рве» тников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность з.' -его времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной Ьаатъг > регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г.

«О продолжительности рабочего времени (норме часов ■езагогической работы за ставку заработной платы) педагогических |и5с 'ников образовательных учреждений».

1. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных •стванностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не №кющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового таегх оядка учреждения (ст.91 тк рф) (приложение №1\_), графиком сменности Щчсиложение № 2\_), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по с -сованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными л \* ^:ъными актами и личными планами работников.
2. Для руководящих работников, работников из числа из - нистративно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и ■\* ■- ^ ЖИВаЮЩеГО персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской ■в=--осп0 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - - -асов в неделю.
3. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя 3 . ^чзвливаются в следующих случаях:
* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, учителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего } л за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

1. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во неурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения,
* г ^зилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами -делания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог

5~гаве использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не i енее, чем в двойном размере с учетом надбавок и доплат в порядке, гчгдусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть "?елоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий г^азлничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не
* ^лусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только то письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

ый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет вон работы.

г я док и условия предоставления длительного отпуска отся вредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

- 5 Работодатель обязуется:

I Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

АГ

* занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ни со ст. 117 ТК РФ (приложение № 3);

. -енормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ :-:ие №4), в котором устанавливается перечень должностей в с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и ельность дополнительного отпуска работникам с ванным рабочим днем, который должен быть не менее трех ых дней.

1 Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы г\*тощих случаях:

* гзи рождении ребенка в семье - 3 дней;
* для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1
* з связи с переездом на новое место жительства -Здней;
* для проводов детей в армию -Здней;
* з случае свадьбы работника (детей работника) -3 дней;
* на похороны близких родственников -3 дней;
* работающим пенсионерам по старости -5 дней;
* работающим инвалидам -4 дня в месяц;

неосвобожденныму председателю первичной профсоюзной ; ~ зации -6 дней и членам профкома -1день;

* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 л-г- другие случаи).

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам ■ w: юность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с в\* . {танниками. Время для отдыха и питания для других работников I изливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно сыть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников > г^;?зания, престижа педагогической профессии стороны договорились г гитетным направлением на период действия коллективного договора гчитать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда :ников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации

платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации сти по заработной плате.

5 1 Стороны подтверждают:

1 > Оплата труда работников учреждения осуществляется в с законодательством Российской Федерации, Республики Положения об оплате труда в бюджетной сфере ого района Гафурийский район, в условиях реализации ого принципа финансирования с учетом разделения фонда туда на базовую (включая компенсационные выплаты) и .тощую части в зависимости от квалификации работников, выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, и :<ачества затраченного труда.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе ионных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств и : --.я Положением об оплате труда работников, утверждаемым гелем по согласованию с профкомом (Приложение № 5).

--меры и условия осуществления выплат стимулирующего устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего регламентирующим периодичность, основания для начисления и стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем мнения профкома (Приложение № 6).

: заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных ющих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения >й системы оплаты труда, при условии сохранения объема 1ых обязанностей работников и выполнения ими работ той же ши.

- Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот ?д норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые - - ости), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, '•'есячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках юго трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях заместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны ■уживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей гнно отсутствующего работника без освобождения от работы, юге .еденной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной 1 работника при доведении ее до минимальной заработной платы не 3 - - —^заются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах : ягедными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном еге по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными J- • гз-зличных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем

платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации сти по заработной плате.

5 1 Стороны подтверждают:

1 > Оплата труда работников учреждения осуществляется в с законодательством Российской Федерации, Республики Положения об оплате труда в бюджетной сфере ого района Гафурийский район, в условиях реализации ого принципа финансирования с учетом разделения фонда туда на базовую (включая компенсационные выплаты) и .тощую части в зависимости от квалификации работников, выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, и :<ачества затраченного труда.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе ионных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств и : --.я Положением об оплате труда работников, утверждаемым гелем по согласованию с профкомом (Приложение № 5).

--меры и условия осуществления выплат стимулирующего устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего регламентирующим периодичность, основания для начисления и стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем мнения профкома (Приложение № 6).

: заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных ющих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения >й системы оплаты труда, при условии сохранения объема 1ых обязанностей работников и выполнения ими работ той же ши.

- Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот ?д норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые - - ости), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, '•'есячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках юго трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях заместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны ■уживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей гнно отсутствующего работника без освобождения от работы, юге .еденной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной 1 работника при доведении ее до минимальной заработной платы не 3 - - —^заются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах : ягедными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном еге по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными J- • гз-зличных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем

151 Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 Ро хуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи платы - 04 число каждого месяца - расчет, 19 - аванс.

I о I Время приостановки работником работы ввиду задержки гелем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, ся как простой по вине работодателя в размере не менее двух ."с^ней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

171 Время приостановки работником работы в связи с проведением го ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя . - ~вух третей средней заработной платы работника.

1SI Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной ни при нарушении установленного срока выплаты заработной оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, щихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей » ж: время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от аяк . — енных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) ыйсгГ ; енно с выплатой задержанной заработной платы.

1. При выплате заработной платы работодатель обязан в ■Влкенной форме извещать каждого работника о составных частях жг<агс~-:ой платы, причитающейся ему за соответствующий период, рииг-пч и основаниях произведенных удержаний, а также об общей ШКэоЕ': й сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка из\*: - -^^ется работодателем с учетом мнения профкома.
2. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого лаве--: • 1 отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в ■иь. ый фонд РФ за соответствующий период.
3. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к ■Ъгтовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в .JtiL- ■: з - ах. заработную плату в полном объеме.
4. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) им чающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, «■пептическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем

: ческих и других работников учреждения, за ними сохраняется

КЕГоо:т>:ая плата в установленном порядке.

5.3. Наполняемость групп, установленная Типовым положением с I \*ет санитарных правил и норм, является для педагогических работников ■рмельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в ■и \_:сь:\ оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной

За превышение количества воспитанников в группе устанавливается : сзетствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны т<-~:живания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой I определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в

- с ветствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

**VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в занятости, повышения квалификации работников, оказания -изной помощи молодым специалистам в профессиональной и и адаптации.

6.2.. Работодатель обязуется:

11 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении >сти или штата работников не позднее, чем за два месяца до его I в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не . чем за три месяца до его начала (ст.82 тк рф).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении ■Иен:-:ости или штатов, список сокращаемых должностей и работников, закансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 IX РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 48 часов в

Х1Я самостоятельного поиска новой работы с сохранением ■фабсггной платы.

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в ■еж . ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением «■с е--ости или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с ил:иннем оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения с \*тс I дарительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

1. Стороны договорились:
2. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по готовке и трудоустройству высвобождаемых работников.
3. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение «■стенности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не :■ у\*, каются массовые сокращения работников, принимаются опережающие вггы по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым —"порождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более пг»:<\_ентов работников в течение 90 календарных дней.

?) Производить доплаты увольняемым вследствие игжуньлшюнных мероприятий работникам в размере 25 процентов к сумме ялотнсго пособия за счёт собственных средств учреждений, средств \* гс : :елей (кроме бюджетных), профсоюзных средств.

1. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается 'ут г жителем. Численный и профессиональный состав работников чсеждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения С - :»г\_:ий. задач, объемов работы учреждения.

I Переподготовка и повышение квалификации педагогических :ч:уществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

31 Не допускается сокращение работников предпенсионного сан за два года до наступления общеустановленного пенсионного Пав случае увольнения по этому основанию - с обязательным ?м об этом территориального органа занятости не менее чем за 2

* Лри сокращении численности или штата работников и при равной мнительности труда и квалификации преимущественное право на

на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 Щ :\*С. . -от работники:

* имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
* имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными сгличия и Почетными грамотами;
* гименяющие инновационные методы работы; совмещающие работу с обучением, если обучение

iaльнaя подготовка, переподготовка, повышение квалификации) заключением дополнительного договора между работником и !лем или является условием трудового договора;

* которым до наступления права на получение пенсии (по любым • ч) осталось менее трех лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

неосвобожденный председатель первичной профсоюзной

щи wii' I ищи:

* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного

5) Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с НЬвкоением численности или штата, гарантируется после увольнения виги.-г е очереди на получение жилья в учреждении, возможность ■вьзсваться на правах работников учреждения услугами культурных, ■■ел . - их, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных -т зжаыенин (и другие дополнительные гарантии).

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих ffm1 I ков в соответствии с Положением о порядке аттестации й: — ческих и руководящих работников государственных и •г.альных образовательных учреждений, утвержденным приказом терства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908, сохраняются:

* принцип добровольности прохождения аттестации
* бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения Предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения

аг-естадии для отдельных категорий работников.

**VII. Условия и охрана труда**

7.1. Работодатель:

1. Знакомит работников при приеме на работу с

труда.

1. На каждом рабочем месте обеспечивае~

: соответствующие требованиям нормативных документе г

1. Совместно с профкомом разрабатывает еже: : .ране труда, включающее организационные и тех ни-.: а

:\ране труда, затраты на выполнение каждого м выполнения, должностное лицо, ответственное за Приложение № 5).

1. За счет средств учреждения обеспечивает пр ;х)тветствии с установленными нормами с • чдивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих ц. Л.6) (в приложении приводится перечень профессг:; i ;\_.ецодежды и средств индивидуальной защиты).
2. Своевременно проводит обучение, инструктгв ” :> охране труда работников учреждения.
3. В установленном порядке проводит расс~е : .гучаев с работниками.
4. Выполняет в установленные сроки мерощ :ловий и охраны труда.
5. Обеспечивает проведение замеров сощ заземления электрооборудования и компьютеров.
6. Обеспечивает установленный санитарныу •• гежим в помещениях.

При понижении температуры до 17°С и ниже < Г =гемя отопительного сезона по представлению пр г Ботников на сокращенный рабочий день с сохране - г » При снижении температуры до 14°С и ниже 5 звд зекращаются.

1. При численности работников учрежден ► :танавливает стимулирующую выплату (не менее 3011

Г .

~ :аты, оклада) работнику учреждения, на которого возложены обязанности ответственного за сос: с -«к чреждения.

1. Информирует работников (под расписк’- i •' да на их рабочих местах, полагающихся им ком “fa

ливидуальной защиты.

1. Обеспечивает нормативными документами Ш' I -струкциями по охране труда, журналами инстр\ ?---ш .: стояние охраны труда учреждения.
2. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профи-л бслуживание работников в соответствии с требованиями охрань: ~г .
3. Обеспечивает, за счет средств учреждения, габотниками обязательных предварительных (при поступлении регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских трофессиональной гигиенической подготовки и аттестации, работникам личных медицинских книжек, внеочередных ме; осмотров (обследований) работников по их просьбам в соот ; медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места г. :эеднего заработка на время прохождения указанных медицинских ocv :ti

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 ri з :: пя прохождения профилактического медицинского осмотра.

1. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечислен:-:^ i Фонд социального страхования от несчастных случаев, предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.
2. Создает совместно с профкомом на паритетной основе ком:. .. - по охране труда (Приложение №7).
3. Предоставляет уполномоченным профкома по охране тр>~2 jleb выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рз?т\*: -: зэемени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере .тс^игт лработка.
4. Выделяет единовременное денежное пособие работника и их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в гег\* -есчастного случая или профессионального заболевания при трудовых обязанностей в случаях:
* гибели работника - 10 минимальных размеров оплаты тр> T-i.

I также расходов на погребение в размере 1 МРОТ;

* получения работником инвалидности - 1 МРОТ;
* утраты работником трудоспособности, не позволяющей трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 1 МРОТ.

7.2. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением закоаи охране труда со стороны администрации учреждения.
2. Контролирует своевременную, в соответствии с нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивид '•'оющих средств.
3. Избирает уполномоченных по охране труда.
4. Принимает участие в создании и работе комиссии
5. Принимает участие в расследовании несч< троизводетве с работниками учреждения.
6. Обращается к работодателю с предложени ev ответственности лиц, виновных в нарушении требований
7. Принимает участие в рассмотрении трудовых нарушением законодательства об охране предусмотренных коллективным договором.

**VIII. Социальные гарантии..**

1. Стороны договорились осуществлять расширению льгот и гарантий работников учреждена, s

нормальной освешенн-сст повышенный шум и т.л. до устранения выявленных после официального увело v.

7.3. Стороны соглас::. . охране труда устанавливается ставки заработной платы (должн общественному контролю за бе учреждения.

1. Стороны подтверждают:
2. Специалисты учреждения пользуются правам жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размеш площади в соответствии с законодательством Республики Bai^x: г- •
3. Педагогическим работникам учреждения в руководящим работникам, деятельность которых связана с образоватедымЕ процессом) в целях содействия их обеспечению книгонзлате.та»жЛ продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежеуесзг-г-^ денежная компенсация в размере 100 рублей. Данная компенс^>\* выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отп> ске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.
4. Работникам учреждения при выходе на пенсию (увольнении) выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.
5. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основном} месту работы.
6. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет. предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством не

в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

1. Стороны договорились:
2. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
3. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно­профилактических учреждений.
4. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.
5. Создать условия для организации питания работников.
6. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.
7. Работодатель обязуется:
8. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах 10% в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.
9. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих педагогов в размерахО % в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № ).
10. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.
11. Профком:
12. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.
13. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

**IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

9.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
2. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 5 % к ставке заработной платы (окладу).

в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

1. Стороны договорились:
2. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.
3. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно­профилактических учреждений.
4. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.
5. Создать условия для организации питания работников.
6. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.
7. Работодатель обязуется:
8. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах 10% в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.
9. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих педагогов в размерахО % в соответствии с Положением о премировании работников (Приложение № ).
10. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.
11. Профком:
12. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.
13. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

**IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

9.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
2. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 5 % к ставке заработной платы (окладу).

3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о

труде.

9.2. Стороны договорились:

1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого­педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет.

**X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.
2. Работодатель:
3. Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.
4. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.
5. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;
6. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально- экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских юфсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной юфсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном гьеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком 1едств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями реждения.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав юфкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

**ния**

**блики**

1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за ключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без едварительного согласия профкома, председатель - без предварительного гласия райкома Профсоюза работников народного образования.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по [ициативе работодателя не может производиться без предварительного •гласия профкома.

1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не язанным с виновными действиями, а равно изменение существенных ловий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с менением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине ботника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) юфкома - с согласия райкома Профсоюза работников народного разования.
2. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, юдставители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении вместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от

t

oBHofi работы с сохранением среднего заработка для выполнения дественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время >аткосрочной профсоюзной учебы.

1. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением еднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, енумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и зногласия в соответствии с законодательством.
2. Подтверждают:
* в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О офессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к сциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих сонодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, едусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным глашением;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя с цами, избиравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух

ет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за оторые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях вольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в оставе профкома признается значимой для деятельности учреждения и читывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном тборе на замещение руководящих должностей и др.

**ки**

Председателю первичной профсоюзной организации станавливается ежемесячная стимулирующая выплата (доплата) из фонда “имулирующего характера за личный вклад в общие результаты еятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации оциально-значимых мероприятий и др. в размере 10% к окладу.

I

1.0.)

1. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к осударственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а

кже совместно принимают решения об их награждении ведомственными аками отличия.

1. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства ргана управления образованием, представителей работодателя в рактическую деятельность профсоюзной организации и профкома, трудняющего осуществление ими уставных задач.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора уществляется сторонами и их представителями, райкомом Профсоюза ботников народного образования.
2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно ссматривается на общем собрании работников учреждения и едставляется в райком Профсоюза работников народного образования и йонный отдел образования.
3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от астия в коллективных переговорах по заключению, изменению ллективного договора, не представление информации, необходимой для дения коллективных переговоров и осуществления контроля за блюдением положений коллективного договора, нарушение или выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, угие противоправные действия (бездействие) в соответствии с йствующим законодательством.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива декабря 2011 г. (протокол № 5 от 26 декабря 2011 года)

Приложения к коллективному договору

Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №2. Положение об оплате труда работников.

Приложение №3. Положение о фонде стимулирования и оказании материальной помощи.

Приложение №4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение №5. Положение о комиссии по рассмотрению установления доплат.

Пр и ложен не №6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих ~г2во на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (с расчетами).

Приложение №7. Смета расходов на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты для работников рабочих профессий учреждений с-'т^зования

Приложение №8. Смета расходов на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств (с расчетами).

Приложение №9. Перечень профессий и должностей работников,

которым положена доплата за вредные и тяжелые условия труда.

Приложение >210. Список должностей с вредными условиями труда, работа в которых нет право на дополнительный отпуск.

Приложение >211. Положение о комиссии по охране труда.

Приложение >«12. Состав комиссии по охране труда.

Приложение >® 13. Положение о комиссии по трудовым спорам.

Приложение >«14. Состав комиссии по трудовым спорам.

