

Коллективный договор
одобрен на собрании
трудоового коллектива
12.03.2020г.

Коллективный договор **муниципального общеобразовательного** **учреждения «Кукуйский центр образования»** **на 2020 -2022 г.г.**

От работодателя:

Директор МОУ
«Кукуйский центр образования»

 С.М.Поляков



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Кукуйский ЦО»


 В.Н.Рядинская

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования Веневский район.

Регистрационный номер № 06-47/4 от « 15 » мая 2020г.

Глава администрации
муниципального образования
Веневский район




А.Г. Шубчинский

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Кукуйский центр образования».

1.2. 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 общеобразовательного 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 территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз); работодатель в лице его представителя - директора Полякова Сергея Михайловича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя

обязательств.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюза (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учёт мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им доплат;
- положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и также отраслевым территориальным

соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в центре образования с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка учителям и воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями, воспитателями.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Работодатель обязан выдать работнику копию трудовой книжки не позднее трёх дней со дня подачи заявления безвозмездно и без требований к работнику указать причину, по которой ему необходима копия.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.11. Законопроектом об электронной трудовой книжке предусмотрено, что если сотрудник, впервые устроится на работу с 1 января 2021года, то у таких работников данные о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде (Федеральный закон от 16.12.2019г. №439 - ФЗ)

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 87 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176Тк РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях). Финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается три или более работников.

Уведомление должно содержать ссылку на приказ о возможном сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

О предстоящем сокращении необходимо уведомить орган службы занятости, что предусмотрено ст.25 Федерального закона №1032-1 от 14.04.1991г. «О занятости населения в Российской Федерации ». Срок уведомления - два месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение - три месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить по согласованию с председателем профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), ФЗ-350 от 03.10.2018г.

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет (ст.261 ТК РФ);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Для работников высшей квалификационной категории с высшим образованием приоритет отдавать лицам, не достигшим пенсионного возраста.

4.3.2. Работник не может быть уволен в связи с тем, что отсутствует длительное время по причине болезни; расторжение договора возможно лишь в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.3.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка за счет средств работодателя

4.3.4. Работник согласно ст.80 ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы до истечения 2-х недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

4.3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.6. В соответствии со ст.75 ТК РФ смена собственника имущества образовательного учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

4.3.7. При изменении подведомственности (подчинённости) организации, а равно при её реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника

продолжаются. В случае отказа работника от продолжения работы трудовые отношения прекращаются в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о доплатах и надбавках (приложение №2)

5.8. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам устанавливать согласно ст.114-115 ТК РФ, педагогическим работникам согласно ст.334 ТК РФ.

5.9.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.124 ТК РФ). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ продолжительностью 7 календарных дней. В перечень должностей с вредными и опасными условиями труда включить должность повара (приложение №3)

Оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- проводы детей в армию - 1 день (по необходимости);
- в случае свадьбы работника - 3 дня; детей работника - 2 дня
- на похороны близких родственников - 3 дня (по необходимости);
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - 14

календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет на основании ст.263 ТК РФ по письменному заявлению работника предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск.

5.13.5. Длительный отпуск сроком до 1 года предоставляется в порядке и на условиях, определяемыми Уставом учреждения в соответствии со ст.335 ТК РФ, согласно Положению, утверждённому приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. №3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска до 1 года».

5.13.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском на основной работе (ст.286 ТК РФ)

5.13.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам и другим работникам, отработавшим в учреждении меньше 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путём перечисления на карточки. Днями выплаты

заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Производится выплата компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, особо тяжёлыми условиями труда и др.).

6.3. Сохраняется за работниками заработная плата в полном объёме за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.

6.4. Оплата труда медицинских, библиотечных работников центра образования производится применительно к условиям оплаты труда, предусмотренным для этих категорий работников.

Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12%.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включённую в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня вынесения решения экзаменационной комиссией;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст.234 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ заработную плату в полном размере.

Оплачивать время простоя не по вине работника (карантин, низкий температурный режим в помещении центра образования, а также структурного подразделения Кукуйский детский сад) в размере 100% заработной платы.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованию с профсоюзом в соответствии с Положением о материальном поощрении (приложение №4).

7.2. Стороны исходят из того, что в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» центр образования самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счёт бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством РФ, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закреплённые за ним учредителем.

7.3. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования за счет средств учредителя (ст. 69, 185, 266 ТК РФ).

7.4. Выплачивает работникам, имеющим звание доплату из средств областного фонда - 10 % ставки.

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, по согласованию с профсоюзом и перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.6. Выплачивает ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада на основной занимаемой должности (Закон Тульской области «Об образовании» от 30.09.2013г. № 1989)

7.7. Совместные обязательства Сторон

Стороны признают:

7.7.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории в период: временной нетрудоспособности, нахождения в отпусках по беременности и родам, нахождения в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трёх лет, возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, за год до ухода на пенсию по старости, нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ, нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель:

8.1. 1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права заключено Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение №5)

8.1.3. Знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.4. Проводит обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по охране труда при приёме на работу и периодическое обучение, а также

проверку знаний требований охраны труда в период работы работников учреждения.

8.1.5. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

8.1.6. Создает с участием профсоюза комиссию по обучению и проверке знаний работников, требований охраны труда и безопасному производству работ.

8.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий охраны труда. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля за состоянием охраны труда в организации.

8.1.8. Предоставляет уполномоченным профсоюза по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счёт учреждения в размере среднего заработка.

8.1.9. В установленные сроки рассматривает Представления уполномоченных по охране труда профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимает меры по их устранению и информирует об этом профсоюзный комитет.

8.1.10. Наложения взыскания, лишение вознаграждения за труд, увольнение уполномоченного по охране труда производит по согласованию с профсоюзом.

8.1.11. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.1.12. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях и классах.

8.1.13. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате, обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда. В соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ вводит должность специалиста по охране труда или устанавливает надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения (от 30% и более к окладу).

8.1.14. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, Правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счёт учреждения.

8.1.15. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.16. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

- 8.1.17. Выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, приобретение специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации учебных классов, групповых комнат, кабинетов, мастерских, столовой, оборудования.
- 8.1.18. Проводит в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.20007г. №569.
- 8.1.19. Включает в состав комиссии по аттестации рабочих мест председателя профсоюза и уполномоченного по охране труда.
- 8.1.20. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
- 8.1.21. Обеспечивает за счёт средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
- 8.1.22. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте или при несчастном случае на производстве в медицинскую организацию (ст.212 ТК РФ).
- 8.1.23. Предоставляет профсоюзному комитету информацию по вопросам охраны труда.
- 8.1.24. Выдаёт своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь, организует их стирку, сушку, и хранение, а также другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- 8.1.25. Не требует исполнения возложенных обязанностей и не привлекает к дисциплинарной и административной ответственности работника в случае не обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.1.26. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.1.27. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ в части их учёта, принимает меры к их предупреждению.
- 8.1.28. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим на это право.
- 8.1.29. Оборудует кабинет или уголок по охране труда в соответствии с установленными Постановлениями Минтруда РФ от 17.01.20001г. №7.
- 8.1.30. Сохраняет за работником средний заработок (ст.157 ТК РФ) за время сокращённой занятости работника в соответствии с СанПин 2.2.4.549-96

«Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

8.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Создание условий для привлечения молодежи (лиц в возрасте до 35 лет) в МОУ

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Содействуют созданию советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов.

9.1.3. Разрабатывают и реализовывают меры поощрения молодежи из числа членов профсоюза.

9.1.4. Создают условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников.

9.1.5. В целях обеспечения профессионального роста молодых работников предусматривать возможность включения их в резерв руководителей организации.

9.2. Обязательства Профсоюза

9.2.1. Содействовать в получении единовременной выплаты молодым специалистам.

X. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

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

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из

заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

10.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормированного труда (ст. 154 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

XI. Обязательства профсоюза.

11. Профсоюз обязуется:

11.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

11.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, электронные в том числе.

11.5.Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.6.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195ТКРФ).

11.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.8.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районной профсоюзной организацией по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.11.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным

перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях заболевания, несчастных случаях.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. Пенсионное обеспечение

12.1. Стороны совместно

12.1.1. Участвуют в решении вопросов поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и ведения персонифицированного учета в Тульской области.

12.2. Работодатели

12.2.1. Осуществляют обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривают в коллективном договоре раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

12.2.2. Рассматривают возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

12.2.3. Создают совместно с профсоюзом в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

12.2.4. Обеспечивают сохранность и своевременно передают на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

12.2.5. Обновляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляют Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством, в электронном виде с использованием программного обеспечения «Перечень льготных профессий предприятия».

12.2.6. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляют в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета.

12.2.7. Обеспечивают своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству.

12.2.8. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.2.9. Выдают работникам предприятия копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

12.2.10. Предоставляют в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 5 лет, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон.

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в АМО Веневский район.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, ежегодно отчитываются о результатах на общем собрании работников.

13.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст.402 ТК РФ).

13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки (ст.387,402 ТК РФ).

13.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора

13.7. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий

коллективного договора, установленной федеральным законодательством процедуры проведения забастовки, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

13.8. Обязуется в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

13.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

13.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.